

Introducción a una sociología de las relaciones salariales

Jorge GARCÍA LÓPEZ
Pablo MESEGUER GANCEDO
Jorge LAGO BLASCO
Alberto RIESCO SANZ

La propuesta de una sociología de las relaciones salariales que en esta parte monográfica se introduce encuentra su origen en la obra de Pierre Naville, surrealista, psicólogo, sociólogo, economista y analista político que comenzó su producción intelectual en la década de los 20 del pasado siglo. Antes de avanzar las razones y los porqués que avalan esta apuesta, nos parece oportuno señalar y justificar la actualidad de los planteamientos que armaron la compleja y vasta obra de Pierre Naville.

Quizá el mejor argumento para tal fin no sea otro que el que representa la apuesta de Naville por forjar una sociología que avanzase hacia la comprensión del sentido de las permanentes transformaciones que caracterizan a las sociedades contemporáneas y que, por tanto, saliese tanto del estado de permanente sorpresa y consiguiente crítica moral, como de la recurrente añoranza de un pasado mítico que nunca vuelve pero cuyo retorno se cree ver en todas partes, en todo proceso de cambio. En otras palabras, una sociología capaz de señalar tendencias en la transformación de las sociedades salariales. Como señalara Pierre Rolle, su más directo colaborador:

Para Naville la sociología sólo tendría sentido una vez hubiese adquirido la capacidad de predecir. Si se circunscribe en el estudio de los hechos del pasado, el análisis podrá creerse verificado desde que, de una manera u otra, sepa deducir la necesidad del presente. Una ciencia así no inventaría ningún hecho. Se reduciría a yuxtaponer procesos de interpretación que, apuntando todos al mismo cuerpo de datos, no podrían distinguirse por su pertinencia. Y, en ese mismo movimiento, se convertiría, incluso sin darse cuenta, en una justificación del orden establecido. La preocupación por edificar una ciencia metodológicamente más exigente es precisamente la misma que la de convertirla en un instrumento a través del cual la sociedad planetaria, único colectivo hoy significativo, pueda descifrar algo de su futuro» (Rolle, 1997: 202).

En efecto, ya se trate de la relectura de los trabajos centrados en los procesos de la automatización productiva—donde Naville analizó con precisión la forma y la evolución posible, en la década de los 50 y 60, de las formas de trabajo y las relaciones productivas que se irían

imponiendo en las tres décadas posteriores y donde la progresiva separación entre las estructuras del trabajo y aquellas de los trabajadores estaba implicando una potente transformación de la temporalidad social: movilidad, flexibilidad, disponibilidad (Naville, 1961, 1963a); o de la de los análisis referentes a las transformaciones de la división técnica y social del trabajo —donde se apuntaba la emergencia de un sector servicios que, lejos de suponer superación alguna de las formas del trabajo asalariado, confirmaba su generalización y hegemonía y, con ellas, una progresiva socialización de los ingresos y las modalidades de regulación estatales de la fuerza de trabajo (Naville, 1963b, 1971); ya sea, en fin, la revisión de los trabajos que, ya en la década de los sesenta, llamaban la atención del lector sobre los procesos de internacionalización de los modos de regulación social —quebrando la interpretación clásica sobre la existencia de tres ámbitos sociales, económicos y políticos autónomos (occidente, mundo comunista y tercer mundo) y señalando la necesidad de comprender las relaciones que unían progresivamente los diferentes espacios del planeta (Naville, 1970, 1981); todos estos trabajos siguen mostrando la potencia de un método sociológico capaz de habitar la complejidad sin negarla. Un método que huía de la inmediatez de lo observado y que buscaba, en contra, la relación de los datos capturados por el analista tanto con el tiempo en el que se desplegaban como con los diferentes espacios en los que entraban necesariamente en relación.

El *Taller de Relaciones Salariales* se propuso, convencidos de la necesidad de avanzar en el campo de las sociologías enfrentadas al mundo del trabajo y el empleo, aceptar el envite que sigue suponiendo hoy la sociología de Naville, como ya lo hicieran, desde la década de los 60 hasta la fecha, sus más cercanos colaboradores y continuadores: Pierre Rolle y Mateo Alaluf, fundamentalmente pero, también, François Vatin y Marcelle Stroobants, entre otros. Es por ello que, como colofón al Taller, el viernes 28 de febrero del 2003, se celebró en la Escuela una sesión abierta de nueve horas (mañana y tarde) con, precisamente, Rolle y Alaluf. En dicha sesión Pierre Rolle estableció algunas de las claves que explican la necesidad y la urgencia de un replanteamiento de la mirada teórica que la sociología ha venido aplicando al análisis del trabajo, partiendo de la metódica sociológica navilliana. A continuación nos serviremos de la estructura de esa argumentación con el objetivo de presentar de forma sucinta los porqués de nuestra apuesta por una sociología *aplicada al estudio de las relaciones salariales*.

Pierre Rolle abría entonces su intervención con una propuesta aparentemente obvia: *«nunca podremos hablar sociológicamente de los fenómenos del trabajo sin dar cuenta primero de las imposiciones sociales que los conforman y, en consecuencia, de las relaciones sociales en las que éstos entran»*. El trabajo consiste, por lo tanto, *«en una actividad forzada»*; forzada, precisamente, *«en tanto en cuanto es constituida, movilizada, moldeada y medida en el curso de una relación social que se despliega en el tiempo, en una temporalidad social»*.

Sin embargo, no todas las sociologías aplicadas al análisis del trabajo han sabido ser consecuentes con esa aparente obviedad: el trabajo, en numerosas ocasiones, ha sido entendido como una actividad *a secas*, actividad humana libre cuyos orígenes remiten a la naturaleza antropológica de la especie y a su necesidad de proveerse de los bienes y servicios

implicados en su reproducción. Consecuentemente con esta conceptualización del trabajo, su análisis pasaría necesariamente por una descripción de la actuación del trabajador en un puesto en un momento dado. Centrar así el análisis en la dimensión concreta del trabajo (en el trabajo entendido como actividad humana), analizada en el instante (en el momento de su activación productiva), conduce a estos sociólogos a sobredimensionar la heterogeneidad y la particularidad en sus descripciones de la realidad social del trabajo, a postular, implícitamente, la coexistencia de una multitud de relaciones de trabajo independientes las unas de las otras¹.

Sin embargo, si tomamos en consideración algunos de los fenómenos que caracterizan las relaciones laborales en la actualidad (por ejemplo, la vertiginosa ampliación de los márgenes de movilidad de las fuerzas de trabajo por empleos cuyas asignaciones resultan cada vez más condicionales), nos veremos obligados a considerar la hipótesis de que *«todas las formas de trabajo se coordinan en el interior de eso que llamaremos un sistema social, del que no conocemos aún los límites»* y de que esa coordinación sea la que, precisamente, configure ese mismo sistema social. Esta hipótesis nos sitúa ante una encrucijada teórica y analítica en la que se dirime no sólo el estatuto sociológico del trabajo sino también, con él, la naturaleza de los sistemas y las relaciones sociales contemporáneas:

o bien las relaciones fundamentales que constituyen una sociedad comprenden las relaciones de trabajo y esas relaciones de trabajo son de alguna forma comparadas, ordenadas y coordinadas en su propia esfera; o bien la unidad de esa sociedad viene de otro lugar (una cultura, un poder político, la autoridad de un Estado, una etnia, una raza).

Los artículos de este monográfico intentan fundamentar la importancia de tener en cuenta el primero de estos dos argumentos. En otras palabras, si, de alguna forma, todas las formas de trabajo se coordinan entre sí, entonces, habría que analizarlas como *«el resultado de un sistema de reparto social del trabajo entre los individuos de una sociedad, sistema que constituye la unidad de dicha sociedad»*.

¿Cuál sería entonces la naturaleza propiamente sociológica de esa coordinación?

Muchos sociólogos, sacudidos por las transformaciones flexibilizadoras de los vínculos entre los trabajadores y los puestos de trabajo (transformaciones que parecen limitar cada vez

¹ Tal como señala JORGE LAGO BLASCO en su artículo sobre las dinámicas temporales que articulan la relación salarial, estas miradas centradas en el instante, que privilegian el análisis del trabajo en cuanto actividad concreta, llevan a plantear que fenómenos como el aumento del volumen de empleo en el sector servicios o la creciente heterogeneidad de las modalidades de contratación (trabajo a tiempo parcial, por duración determinada, por arrendamiento de servicios, etc.) estarían conduciéndonos a un cambio en el modelo productivo, conceptualizado recurrentemente a partir del prefijo post (posttaylorismo, postfordismo, postindustrialismo, etc.). A partir de un análisis crítico de las distintos enfoques que la sociología del trabajo ha utilizado para analizar el taylorismo y sus transformaciones, Jorge Lago presenta el marco temporal que permite entender el dinamismo propio de las relaciones salariales, y poner en duda los diagnósticos señalados.

más la pertinencia de la «situación de trabajo» como el locus privilegiado de la observación sociológica), han optado por tomar prestado de la economía el concepto de mercado. Los mercados de trabajo serían ahora los espacios en los que se realizaría esa coordinación, coordinación entre una demanda y una oferta de fuerza de trabajo; entre las empresas, con sus puestos de trabajo, y los trabajadores con sus capacidades laborales.

Ahora bien, «*las empresas no constituyen un mercado puro, son conjuntos integrados por trabajadores y métodos de trabajo, conjuntos que se mantienen tan sólo si alcanzan un nivel medio de rentabilidad del capital invertido*». O, dicho con otras palabras, la empresa constituye una unidad transitoria y condicional, dinamizada por procesos que no se contienen en ella sino que la trascienden («*ni las empresas están al servicio de mercados conocidos y limitados de una vez por todas, ni el aprendizaje de los trabajadores se realiza trabajando en la empresa desde la infancia*»). De hecho, «*los productos de las distintas empresas son sometidos a comparación permanente entre ellos y los diferentes usos de las fuerzas de trabajo tienen que ser estimados y juzgados en último término mediante dicha comparación*». Además, «*este proceso de comparación funciona en cada momento de la vida social y en la totalidad del sistema, de manera que describirlo como un mercado parece inadecuado. La noción de mercado se refiere a un espacio delimitado que sugiere un mecanismo particular, en lugar de una tensión general de la estructura social*». Por lo tanto, «*el uso de la fuerza de trabajo en una empresa puede variar considerablemente pero este uso está sometido a una comparación general que no se realiza en un momento determinado, en el mercado, sino que es la ley general de toda la sociedad*»².

¿Cuáles serían entonces las hipótesis que nos permitirían analizar esta otra coordinación e interpretar las consecuencias sociales de sus metamorfosis en el tiempo?

Para caracterizar nuestra forma de producción tendríamos que partir de dos virtualidades: «*por un lado, una capacidad de trabajo y, por otro, una capacidad monetaria o materializada de cooptar, fijar y utilizar esta fuerza de trabajo para manejar medios de producción, herramientas, materiales, etc*». Por un lado, la capacidad libre de trabajo, por el otro, el capital libre, por último, el proceso permanentemente renovado de su asociación condicional. Podría argumentarse que si bien esta asociación condicional entre el trabajador y su puesto de trabajo caracteriza el trabajo asalariado, en nuestras sociedades existen otras formas de trabajo que conviven con éste. Sin embargo,

² En su artículo, MATEO ALALUF contrasta la mirada que tradicionalmente ha volcado la sociología del trabajo sobre la cualificación (para lo que toma como analizador la obra de Claude Durand) con un enfoque alternativo que la entiende, precisamente, como un proceso de comparación y coordinación societal de tiempos sociales heterogéneos. Ello nos obliga a tener en cuenta todas las dinámicas implicadas en dicho proceso: tanto las dinámicas de la conformación social de las diferentes fuerzas de trabajo, esto es, los tiempos inscritos en su reproducción y en su formación, como las de sus aplicaciones productivas, es decir, los tiempos de la activación laboral de sus capacidades.

hay que señalar que en nuestras naciones los profesionales que desde el punto de vista jurídico no son asalariados, quieren sin embargo aprovecharse de los sistemas de seguridad y garantías mutuas que han formado la seguridad social. De cierta manera, la clase asalariada está reconocida en la seguridad social en nuestras naciones, hay un reconocimiento de la clase salarial, y los trabajadores autónomos quieren integrar esa clase salarial. Los agricultores, los médicos, e incluso los cómicos, comparan cada día su remuneración con el sueldo medio de los trabajadores de las empresas. Así pues, parece haber un gran modo de producción universal en nuestra sociedad que se podría interpretar a partir del análisis de la relación salarial y que, por tanto, es necesario pensar en cómo dar cuenta de él³.

De esta manera

no se puede aclarar nada sobre los fenómenos del trabajo sin referirse a las regularidades que nacen del asalariado, del juego de la relación salarial. ¿Cómo aclarar de otro modo la evolución técnica permanente, la movilidad progresivamente mayor de los trabajadores entre los puestos, la formación siempre más general y científica, en el sentido de que prepara no para un puesto o conjunto de puestos, no para un empleo particular, sino para un conjunto de empleos potenciales en los cuales la posición del trabajador es definitivamente inestable y siempre puesta en cuestión?

Por lo tanto, el movimiento de conjunto de las formas y las instituciones de trabajo debe analizarse a partir de la relación primordial por la cual la actividad humana, asociada condicionalmente a los medios de producción, se transforma en trabajo heterónimo, en actividad forzada. Así, en su definición más amplia, la relación salarial remite a un sistema económico y social en el que el trabajador es libre, separado radicalmente de los medios de producción, los únicos que pueden transformar su actividad libre en trabajo. Es remunerado para mantenerse en tanto que trabajador, mientras que las instituciones y el aparato de

³ Los artículos de Alberto Riesco y Pablo Meseguer responden a esta necesidad de atender a las dinámicas implicadas en la relación salarial para dar cuenta de cualesquiera de los fenómenos productivos presentes en las sociedades capitalista, incluso si estos fenómenos no responden a lo que tradicionalmente se ha entendido por trabajo asalariado o no están sujetos directamente al modo de producción capitalista.

ALBERTO RIESCO SANZ analiza los procesos migratorios y el desarrollo de los enclaves y economías étnicas, un dispositivo de inserción y activación laboral para poblaciones migrantes que muchos sociólogos, atendiendo a sus características concretas y a sus diferencias con respecto al modelo salarial predominante en las sociedades occidentales, consideran como inaprensible a partir de los conceptos que dan cuenta del trabajo asalariado. Alberto Riesco, sin embargo, argumenta cómo no sólo la migración y los enclaves-economías étnicas pueden ser considerados fenómenos articulados con el despliegue de la relación salarial, sino que sin remitirnos a dicha relación salarial, difícilmente podremos tener una visión certera de los mismos.

Por su parte, PABLO MESEGUER GANCEDO se centra en la articulación entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado, y en las relaciones de género asociadas a dicha articulación. A partir del modelo teórico que plantea, da cuenta de cómo la relación salarial pone en relación los modos de vida de la población y la activación de sus capacidades laborales en el aparato productivo, y de las transformaciones en el trabajo doméstico y en las relaciones de género implicadas en este proceso.

producción se reconstituyen permanentemente frente a él. El análisis no debe arrancar de las (supuestas) realidades empíricas de la actividad, del individuo, del grupo, de la empresa, del mercado o de la nación: lo social no podría comprenderse a partir de estos objetos sino de las relaciones que los vinculan y los constituyen⁴.

Ahora bien, ¿cómo hacer observables estas relaciones, cómo seguir y trazar sus desarrollos, cómo determinar sus interrelaciones y sus jerarquías?

Pierre Rolle plantea, en este sentido, la necesidad de

que el investigador renuncie a dar un sentido acabado a los acontecimientos que se suceden en su experiencia personal y que se esfuerce en ajustarlos a la realidad de las formas temporales (los ciclos, los períodos, los circuitos, las secuencias) en las que se desarrollan las transformaciones del aparato productivo, por un lado, y los procesos de formación, segmentación y jerarquización de los trabajadores, por el otro, aunque estas formas temporales no pueden ser aprehensibles más que de forma aproximativa o hipotética.

Por consiguiente, lo que se está proponiendo con una sociología de las relaciones salariales es en primer lugar «un método, método que debe examinar las relaciones que los individuos mantienen entre sí al mismo tiempo que el sistema que esas relaciones constituyen» (ver su artículo en este mismo monográfico).

Sin embargo, el análisis de estas relaciones es demasiado a menudo eludido, como ya hemos señalado. Y tanto más eludido, si cabe, *en la medida* en la que la relación salarial misma resulta, implícitamente, dada por supuesta:

como los sociólogos olvidan con demasiada rapidez que cuando hablan de trabajo están hablando de trabajo asalariado, les suele ocurrir que olvidan también las determinaciones esenciales de nuestra sociedad. Desde un punto de vista jurídico, el trabajador sólo existe cuando ocupa un puesto de trabajo. Ahora bien, nosotros, como sociólogos, estamos obligados a definir a ese trabajador antes de que ocupe un puesto de trabajo, cuando ya no ocupa ese puesto de trabajo y cuando ya no trabaja más debido a su vejez.

⁴ JORGE GARCÍA LÓPEZ analiza en su artículo cómo tanto los modelos teóricos que la sociología ha venido aplicando sobre el trabajo como los que lo han hecho sobre el empleo, han eludido el análisis de esta problemática relacional. El empeño por convertir a la sociología en la ciencia «de la libertad» frente a una economía entendida como ciencia «de la determinación» explica en buena medida que de la defensa de «la autonomía en el trabajo» de los años setenta se haya pasado a la defensa de «los márgenes de maniobra actoriales» en los mercados de trabajo a partir de los años ochenta. Defensas sostenidas en ambos casos desde un *a priori* ontológico adscrito bien al «trabajo concreto» (la actividad laboral como vehículo natural de expresión y realización de toda sociabilidad humana), bien a «lo social» (las organizaciones y sus normas como expresión y realización necesaria de una cohesión o solidaridad social natural), desde el cual corremos el riesgo de olvidar que «relaciones económicas» y «relaciones sociales» no son sino dos miradas diferentes aplicadas sobre una misma realidad, social e históricamente específica.

El trabajador moderno es un trabajador asalariado porque se prepara para ser asalariado, porque recibe una formación para llegar a serlo, porque pertenece a un tipo de familia que le predestina para ello, etc. Estas determinaciones que impone la relación salarial sobre el conjunto de los tiempos de la vida de las personas

inciden estadísticamente, de manera general, y es por ello que si elegimos una observación demasiado cercana, que no haga sino privilegiar situaciones individuales, no lograremos comprender la dinámica del trabajo en nuestras sociedades. (...) la relación de trabajo entre un individuo que oferta su fuerza de trabajo y un empleador que la adquiere, es una relación individual que posee siempre un aspecto colectivo. Hay que considerar el aspecto colectivo del trabajo, que es un aspecto eventual, estadístico, a primera vista invisible, pero que, sin embargo, por extraño que pueda parecer, es una determinación esencial del trabajo.

Así, detrás de las formas particulares de trabajo que podamos estudiar, es necesario contar con colectividades que no son necesariamente fáciles de aferrar, que resultan constituidas y remodeladas por y para procesos sociales que las trascienden, y que son fundamentales para comprender sociológicamente la dinámica del trabajo en nuestras sociedades:

detrás de cada situación de trabajo concreta es necesario observar, restituir, las formas de trabajo medias, las formas de trabajo generales, las normas, los colectivos, el conjunto de grupos e instituciones que permanentemente modelan, transforman, reparten de otro modo, cuestionan, e incluso destruyen formas de trabajo concretas para restituir otras. Es a este movimiento al que denominamos generalmente trabajo abstracto⁵.

Esta perspectiva supone desarrollar una visión de las relaciones laborales que sobrepase la actual fijación en el contrato de trabajo en y con las empresas:

porque si bien es cierto que a través de la empresa se vehiculan las formulaciones jurídicas, la regulación y las normas que el Estado impone a propósito de los tiempos, de las retribuciones, de

⁵ Precisamente, el concepto de «trabajo abstracto» remite a la *teoría de la forma valor de las relaciones sociales* de Karl Marx. Frente al abandono de esta teoría por parte de los sociólogos en los últimos años (abandono muchas veces justificado aludiendo a un supuesto reduccionismo economicista inscrito en ella) JUAN IGNACIO CASTIEN MAESTRO señala, a partir de la obra de Isaak Illich Rubin, la riqueza y complejidad sociológica que contiene el estudio de la forma valor, y que permite dar cuenta tanto de las dinámicas que articulan los trabajos concretos con sus formas generales, como del reajuste permanente entre las distintas necesidades sociales y el peso relativo de los diversos sectores productivos. La realidad abstracta del trabajo remite aquí, no a una pretendida sustancia fisiológica común a todas las actividades laborales humanas, sino a un proceso social, permanente, de homologación, comparación y jerarquización de las capacidades laborales de los trabajadores y de los productos resultantes de la aplicación de dichas capacidades. Proceso activado por una multiplicidad de movimientos (indistintamente económicos y sociales) y de luchas (indistintamente económicas y sociales) que los actores efectúan y establecen entre ellos constantemente pero cuyos resultados generales *en la duración*, sin embargo, no pueden ser comprendidos exclusivamente atendiendo a sus intenciones y objetivos particulares *en el instante*.

los salarios, de las cualificaciones, etc., no es menos cierto que la relación de trabajo se confunde cada vez menos con la pertenencia a una empresa particular.

Basta para darse cuenta de ello con atender a las nuevas formas de movilidad de los trabajadores:

modos de movilización de la fuerza de trabajo que, en lugar de presuponer que la fuerza de trabajo será utilizada durante un tiempo determinado, consideran que el trabajador puede ser elegido para realizar una operación particular y que el hecho de realizar esta operación no le otorga ningún derecho para permanecer en la empresa y disponer de ninguna garantía, comenzando por la garantía de realizar la operación siguiente⁶.

Actualmente, las interpretaciones de los sociólogos sobre estas nuevas realidades laborales suelen caracterizarse por la denuncia de las mismas y guiarse por el objetivo de restituir la situación precedente, situación «*en la que por mediación de un contrato a través de la empresa, el trabajador obtenía un estatuto y se abrían ante él posibilidades de garantías que hoy existen cada vez menos*». Estas denuncias y objetivos son los mismos que han tentado a todos los analistas y a todos los militantes a lo largo de la historia del capitalismo conduciéndoles, sin necesariamente saberlo, a descartar que fenómenos que aparecen actualmente bajo formas muy negativas puedan contener para el futuro una esperanza de liberación colectiva. Algo, por lo tanto, que no es nuevo:

no podemos olvidar que la libertad del trabajador comenzó con su separación de los sistemas del Antiguo Régimen. Los primeros socialistas eran personas que decían: «vuestra revolución, la libertad de los individuos, la libertad de las asociaciones ¿qué nos ha proporcionado? Antes los

⁶ En su artículo, PIERRE ROLLE realiza un repaso crítico a las distintas interpretaciones que la sociología esta dando a estas nuevas formas de movilización de la fuerza de trabajo, lo que le permite señalar sus límites y la pertinencia de comenzar el análisis de dichos cambios a partir del estudio de la relación salarial: «El acceso de un trabajador al estatuto de independiente significa, sin duda, su emancipación, pero igualmente la pérdida de todos sus derechos sobre la solidaridad administrativamente instaurada entre los asalariados. La autonomía, es decir, la abolición de toda distancia entre la empresa y su empleado, es inmediatamente mercantilizada y cedida en contratos de empresa a empresa que pueden ser tan apremiantes (...) como los antiguos contratos salariales. Muchos movimientos se organizan actualmente para conseguir que las ventajas del salario social se extiendan a situaciones que no suponen ya la pertenencia de un trabajador a una empresa exterior. Esto significaría, en cierta medida, el reconocimiento de que el contrato de trabajo no es la única forma que pueden adoptar las relaciones salariales y que éste no agota su dinamismo. (...) ¿Qué sería entonces el contrato de trabajo? En la práctica, un contrato de participación en la empresa. El individuo no se contenta con efectuar una tarea dada: ve cómo se le ofrece, más allá de la tarea, un derecho a cumplir otras operaciones para la misma dirección, en la medida en la que acepta verse sometido a la discrecionalidad de ésta última. La desaparición de la forma tradicional de la empresa, si se realiza, y la constitución de unidades de producción múltiples, religadas por convenciones, dependencias, sinergias diversas, no significarían como tales la desaparición de la relación salarial. Puede que resulte preferible decir: si las nuevas modalidades de la producción transforman los intercambios y las circulaciones propias de la economía salarial hasta hacerla irreconocible, no podrá ser más que desarrollando hasta el límite la separación del trabajador y del trabajo, y no confundiendo de nuevo, como se nos sugiere por todas partes. Podemos esperar un más allá de la relación salarial pero no su regresión».

campesinos, los artesanos, eran propiedad de un señor, pero ese señor se preocupaba de mantenerlos con buena salud porque obtenía de ellos un cierto número de productos. Hoy, el trabajador inglés, el trabajador francés o belga, ese trabajador no tiene ninguna seguridad por parte de nadie, nadie es ya su propietario, nadie se ocupa ya de ellos ¿Y qué es lo que hacen? Morir de hambre, en Manchester y en Lille».

Sin embargo, ante esta situación

a lo largo del siglo XIX y XX la solución encontrada fue la regulación estatal, los sindicatos sólo han podido actuar cuando han sido reconocidos por el Estado y no han intervenido más que por la intermediación de la codificación estatal. Los sindicatos eran una invención que permitía utilizar el Estado de tal manera que abría el camino, a pesar de su propia naturaleza, para la emancipación de los trabajadores.

Hoy por hoy,

como sociólogos, debemos observar cómo las nuevas posibilidades de emancipación son capaces de dotarse de las instituciones que les den toda su potencia, como ciudadanos tendremos la posibilidad, quizá, de participar en la construcción de dichas instituciones.

Siendo conscientes de que el trabajo del sociólogo se mueve en sus propios espacios y tiempos, creemos que no por ello está desvinculado de la segunda de las propuestas de Pierre Rolle señaladas anteriormente, es decir, del problema que nos plantea, en tanto que ciudadanos, la construcción colectiva de instituciones y procesos sociales de emancipación. Con respecto a éstos, Pierre Rolle concluía entonces su intervención con lo siguiente:

Hoy tenemos la suerte de habernos desprendido de dos ilusiones que han pesado enormemente sobre nosotros. La primera es la nacida de la reconstrucción de los Estados nacionales después de la Segunda Guerra Mundial y que nos hizo creer que el capitalismo podía ser dirigido, armonizado, humanizado por medio de los Estados nacionales. La otra ilusión es la que surgió de la experiencia soviética y que nos hizo creer que ya habíamos encontrado la fórmula de la emancipación y que dicha fórmula consistía en superar el régimen salarial, creían ellos, no librando al trabajador de la empresa, sino al contrario, ligándole a ella sólidamente, asignándole un estatuto como parte integrante de la empresa. Una vez que hemos perdido ambas ilusiones, el futuro está abierto ante nosotros.