

Reseñas Bibliográficas

Libros

La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale

Danièle Linhart
Paris, Érès, 2015.

Danièle Linhart es socióloga, directora emérita de investigación del Centro Nacional de Investigación Científica (CNRS) en el Laboratorio Género, Trabajo, Movilidad (GTM) del Centro de Investigaciones Sociológicas y Políticas de París (CRESPPA). Ha llevado a cabo numerosas investigaciones en el campo de la sociología del trabajo profundizando aspectos como la modernización de las empresas, las estrategias de management, la evolución del trabajo y las nuevas formas de movilización de los asalariados.

En la obra *La comédie humaine du travail*, que mereció el *Prix de l'Écrit Social* 2015, su autora continúa su investigación previa en el campo de la modernización de las empresas refiriendo a los cambios en la organización del trabajo que la acompañan y abordando específicamente la nueva gestión llamada “humanista” que expresa respetar a la persona, para escucharla y darle los medios para su desarrollo en la empresa. Linhart recuerda que con el taylorismo los trabajadores se convirtieron en una pieza pasiva, restringida a una estricta conformidad a las consignas y los procedimientos y que el trabajo se llevaba a cabo con independencia del estado de ánimo y los conocimientos del trabajador.

El management moderno, que parecería ser la antítesis de dicha orientación ya que declara su voluntad de reconocer la dimensión humana de los asalariados, restableciendo su subjetividad y tendiendo a la "psicologización" de las relaciones laborales expresa una lógica similar: en ambos casos, taylorismo y management moderno, se organiza en realidad una descalificación de los oficios, del profesionalismo y de la experiencia tendiendo a reforzarse la dominación y el control ejercido por los líderes. El resultado es el mismo: un trabajo que pierde su significado, que agota. Peor aún, el trabajo moderno precariza desde el punto de vista subjetivo a los

trabajadores que constantemente son puestos a prueba y conducidos a dudar de su propio valor y legitimidad

Acercando Taylor a los gerentes modernos, la autora cuestiona su ideología al considerar que toma cada vez más espacio en la realidad del trabajo según se desprende de sus propias investigaciones y de las realizadas por distintos especialistas en ciencias del trabajo. Así, cuanto más acentuado resulta el interés por “lo humano” por parte de los gerentes, menor es el respeto a la experiencia y el derecho del trabajador a incidir sobre la definición de su propio trabajo. En la sección final de la obra la autora resume su trabajo empírico y proporciona un ensayo teórico sobre la función y los efectos de esta ideología en los trabajadores y en las nuevas formas de organización del trabajo.

On Gender, Labor, and Inequality

Ruth Milkman

UI Press, Illinois, 2016

Ruth Milkman es socióloga, profesora y directora académica del Murphy Institute for Worker Education and Labor Studies, City University of New York. Sus investigaciones abordan temas asociados al trabajo y la organización del trabajo en los Estados Unidos, en la actualidad y en el pasado. En sus estudios sobre la evolución histórica de las mujeres en la esfera laboral muestra que son estas quienes han aportado una perspectiva novedosa sobre el trabajo y los sindicatos en Estados Unidos y sobre la definición de un nuevo campo de investigación.

El libro presenta sus principales escritos a lo largo de las últimas cuatro décadas trazando un paralelo entre la evolución de sus ideas y el campo de investigación que la autora ha contribuido a definir. La introducción brinda un marco de referencia para comprender su proyecto académico, al presentar los interrogantes acerca de la confluencia, contemporánea e histórica, de las desigualdades de clase y de género en los espacios de trabajo, y los esfuerzos para desafiar estas desigualdades. Los primeros capítulos se centran en su trabajo pionero sobre el trabajo de las mujeres en Estados Unidos durante los años de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial, a nivel general y en algunos sectores de actividad clave para comprender la división sexual del trabajo en esos periodos (como el sector automotriz y el comercio). En la segunda parte del libro, explora los últimos 50 años en su país, un periodo en el que la desigualdad de

género en el mercado de trabajo ha disminuido significativamente aunque el creciente desbalance de clases ha creado una mayor disparidad entre las mujeres. Se contempla además la incidencia de estos procesos en el movimiento laboral y los sindicatos. La obra concluye con un ensayo inédito en el que se compara el impacto de la Gran Depresión y la Gran Recesión en las mujeres trabajadoras.

Este libro, el primero en su tipo, es una obra indispensable para ahondar en las desigualdades de género en el trabajo desde una perspectiva histórica.

Handbook on Well-Being of Working Women

Mary Connerley y Jiyun Wu (Editores)
Netherlands, Springer, 2016

Mary Connerley es profesora y directora del departamento de gestión de la University of Northern Iowa y Jiyun Wu es profesora asistente en el departamento de gestión y comercialización de la University of Rhode Island. Sus trabajos de investigación giran en torno a la diversidad en el espacio de trabajo y el género.

Este libro ofrece una compilación de cuarenta y cinco trabajos que abordan, desde distintos enfoques y de manera comprehensiva, el bienestar de las mujeres trabajadoras y aquellos factores que contribuyen u obstaculizan la equidad en el bienestar de las mujeres en los espacios de trabajo. Al profundizar en una línea de investigación poco desarrollada, pero de creciente relevancia, se expone la necesidad de abordar cuestiones que difieren de las que enfrentan los hombres en el mercado de trabajo, debido al rol familiar y laboral que las sociedades asignan a las mujeres.

La compilación de trabajos intenta responder, en términos generales, si el género es un condicionante del bienestar de las mujeres trabajadoras, si los prejuicios y estereotipos aún inciden en la interacción interpersonal en el lugar de trabajo obstaculizando el desarrollo profesional, si el contexto organizacional afecta el bienestar de las mujeres trabajadoras, y la manera en que el contexto nacional y las políticas públicas pueden ayudar a mejorar su bienestar.

Para responder los interrogantes el texto incluye cinco secciones que abordan diferentes aspectos del bienestar de las mujeres trabajadoras. La primera se focaliza en la jerarquía de los grupos sociales, abordando temas como conflictos intergeneracionales y jerarquías, inserción laboral de mujeres lesbianas, discriminación de las mujeres por su peso, etc. La segunda analiza el bienestar de las

mujeres líderes centrándose en la brecha salarial, la discriminación, el nivel y manejo del estrés y las emociones, y la incidencia de las mujeres líderes en la desigualdad de género. Presenta en la tercera sección un grupo de trabajos que explican cómo incide el contexto profesional en el bienestar de las mujeres trabajadoras. En la cuarta sección se estudia la incidencia de las políticas públicas y las políticas organizacionales en el bienestar de este grupo y en la última sección se analiza el bienestar de las mujeres trabajadoras en contextos interculturales, específicos de cada país (Australia, Francia, Alemania, China, Irán, Malasia, Brasil, entre otros) y de distintas industrias (salud, tecnología, petrolera), y en el marco de una perspectiva global.

La obra constituye un material importante de consulta para investigadores, académicos y estudiantes interesados en cuestiones de género en los ámbitos de la gestión, sociología, psicología, economía y estudios de calidad de vida.

Les représentants du personnel

Thomas Breda

Paris, Presses de Sciences Po, 2016

Thomas Breda es investigador en el Centro nacional de investigación científica en Francia (CNRS). Se especializa en economía del trabajo y de la educación como también en las temáticas de las relaciones profesionales, las desigualdades en el trabajo y las negociaciones en la empresa.

La obra de Breda subraya que en Francia, los delegados del personal, los representantes electos de los comités de empresa o del comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo, constituyen instituciones representativas del personal. Sin embargo, aunque representan más de medio millón de personas y en el país se manifiesta la voluntad de promover el diálogo social, resulta sorprendente la falta de estudios sobre estos actores. Al respecto el autor se pregunta ¿Qué se sabe acerca de las motivaciones del trabajo realizado para informar y defender a los otros empleados, o sobre el desarrollo profesional de los representantes del personal? ¿Cómo son percibidos por sus colegas y empleadores? ¿Están discriminados?

A partir de ricas fuentes estadísticas, escasamente explotadas, el libro presenta por primera vez una visión general de las actividades de los representantes del personal. Muestra que el marco legal en el que actúan es inadecuado y que frecuentemente se tiende a oponer representantes con empleados y empleadores. El autor proporciona

soluciones para que los intereses de los trabajadores están mejor representados y en particular sin temores, tanto en el curso de las negociaciones como en la vida cotidiana de sus empresas.

Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina

Diego Szlechter
Buenos Aires, Ediciones UNGS, 2015

Encarar una sociología del *manager* argentino encierra numerosos obstáculos. Por un lado, no existe figura legal alguna que diferencie esta categoría ocupacional de otras. Por otro lado, la ambigüedad de su posición en el seno de la relación capital-trabajo le agrega mayor complejidad al fenómeno: al tiempo que el *manager* muestra una fuerte identificación con los objetivos de la empresa, su condición salarial está subsumida al carácter fortuito de la carrera, al riesgo de despido, a la presión del trabajo y a una competencia feroz. Consecuentemente, para dar cuenta del vínculo que se establece entre el *manager* y la firma, más que de adhesión “espiritual”, deberíamos hablar de un acuerdo práctico y algunas veces aparente. Esto se debe a que solo con poner en evidencia un entramado de relaciones de fuerza no se puede pasar automáticamente a una lectura clara de las relaciones de dominación simbólica. Esto no es otra cosa que el reconocimiento por parte de la empresa de que el consentimiento no solo es parcial y limitado, sino que debe ser analizado complementariamente –y no antinómicamente– con el conflicto.

Este libro constituye un aporte importante para comprender la función específica de la gestión de la fuerza de trabajo en el marco de la producción capitalista.

Rendre justice au travail. Éthique et politique dans les organisations

Matthieu de Nanteuil
Paris, PUF, 2016

Contribuir al proyecto de un trabajo justo es el propósito del libro de Matthieu de Nanteuil, profesor de sociología de la Université de Louvain. La obra presenta un doble interés: por un lado trascender los temas de actualidad relativos a las dificultades de acceso al empleo y los derechos de los trabajadores para nutrir la reflexión sobre la cuestión de un trabajo más justo, y por otro, poner de relieve la

importante paradoja manifiesta en la importancia de los debates interesados en otorgar al capitalismo un fundamento ético frente a la escasa importancia que le asignan al tema del trabajo. Esta paradoja lleva al autor a preguntarse por qué el trabajo, como ámbito donde a menudo se experimenta la desigualdad, la injusticia y el sufrimiento, es uno de los grandes temas olvidados de la justicia social.

Para nutrir la reflexión y contribuir a la actualización de las teorías de la justicia social, el autor parte de cuatro temas principales que sirven de base a la problemática general del libro: ¿Cómo, hacer justicia al trabajo, concretamente? ¿Cuál podría ser la base de la evaluación ética de las decisiones en la vida profesional? ¿Qué elecciones políticas pueden derivarse? ¿Qué implica considerar el trabajo como categoría normativa, proporcionándole una importancia teórica necesaria para desarrollar las normas de convivencia?

Adoptando un análisis en etapas el autor trata de encontrar respuestas a sus preguntas y muestra que los debates sobre la construcción de sociedades más igualitarias y más justas, no son novedosos. Ya estaban en el corazón del análisis de los pensadores de la Ilustración (Voltaire, Rousseau ...). Examina a continuación tres propuestas mencionadas a menudo como soluciones para moralizar al capitalismo: la “responsabilidad social corporativa”, la “justicia organizacional” y el “trabajo decente”; conceptos que han demostrado sus límites en la perspectiva de alcanzar un trabajo más justo.

Desde esta perspectiva, más allá del debate sobre la moralización del capitalismo, el libro ofrece, a partir de la investigación en filosofía y sociología moral, la reflexión ética sobre el trabajo, desde la perspectiva de cuatro modelos normativos, proporcionando un conjunto de criterios que permiten identificar y superar los conflictos de valor a los que se enfrentan los actores en el campo del trabajo.