La desigualdad social y la dinámica de las relaciones de fuerza (introducción sociológica)

Por el profesor Jan BUNDERVOET
Profesor de Sociología en las Universidades
Católicas de Lovaina y Amberes

«La finalidad de la política social no debe ser la igualdad de oportunidades sino la igualdad de remuneraciones.»

Es bien claro que el tema a que hace referencia este título cubre un dominio de estudios muy vasto. En efecto; las relaciones de poder impregnan todas las relaciones entre individuos y entre grupos de todos los niveles de la sociedad. Si, además, nos esforzamos por clarificar la dinámica de estas relaciones de fuerza, casi al mismo tiempo nos estamos preguntando por los mecanismos que determinan el cambio en la sociedad. Brevemente, se trata aquí de un campo de estudio tan extenso como el dominio de las ciencias sociales mismas. Paralelamente, la mayoría de los sociólogos reconocerán que un título como «desigualdad social y dinámica de las relaciones de fuerza» indica *grosso modo* la materia de una de las tradiciones de búsqueda más importantes en su disciplina.

Me parece, pues, necesario limitar esta introducción a este vasto tema a algunas consideraciones que puedan servir—lo espero—como una aportación útil a su estudio. Propongo imponer a mi contribución los límites siguientes: atraeré la atención sobre los núcleos más resistentes de la desigualdad social en nuestras sociedades; no es la desigualdad de oportunidades entre individuos, sino la desigualdad de remuneración entre grupos la que nos interesa en primer lugar. Nos limitaremos, además, a las relaciones de fuerza en el dominio del trabajo, entre otras razones porque se acepta generalmente que en los países industrializados las relaciones de fuerza que son propias de este campo ejercen una influencia decisiva sobre la desigualdad de las remuneraciones y sobre las demás formas de desigualdades. Finalmente, en este breve espacio me parece imposible tocar las formas múltiples y variadas como la desigualdad de las remuneraciones se manifiesta, se valora, se domina y se la conduce eventualmente a la acción y a la toma de medidas políticas. Llamaremos

sobre todo la atención sobre las tendencias más generales que caracterizan la desigualdad de las remuneraciones en nuestras sociedades occidentales. Las consideraciones que siguen tendrán, pues, relación con el significado de ciertas relaciones de fuerza en el dominio del trabajo, relaciones que se encuentran a la base de las formas más fundamentales de la desigualdad de las remuneraciones. Trataremos y emprenderemos un principio de análisis de dos estructuras institucionalizadas que pueden ser concebidas como los reguladores más importantes del mercado de las remuneraciones: la organización y la profesión. Son, en efecto, realidades estructurales de este nivel las que hay que analizar, a mi juicio, si queremos lograr el control de la desigualdad social en nuestro sistema económico.

Pero antes puede ser útil aclarar un poco una idea ya anunciada, particularmente porque, desde el punto de vista sociológico, la desigualdad social tiene que ser definida en primer término como desigualdad de las remuneraciones y no como desigualdad de las oportunidades.

I. Desigualdad social como desigualdad de las remuneraciones

El problema de la desigualdad social no consiste en que los hombres, por diferentes títulos (biológicamente, por sus dotes intelectuales, por su personalidad) sean desiguales. El problema consiste justamente en que a las diferentes formas de desigualdad van ligadas consecuencias sociales; es decir, que desde el punto de vista social, los individuos son juzgados y tratados de manera desigual simplemente sobre bases de diferencias biológicas o de personalidad.

Esto entra en conflicto con ciertos valores que nos gusta cultivar, tales como la justicia o el respeto de la originalidad y de la integridad personales.

La desigualdad social sobre la base de las posiciones que los hombres ocupan en el sistema de trabajo parece ser una característica de todas las sociedades industrializadas hoy y en el pasado. Aquí nos interesamos más particularmente por la desigualdad social bajo las formas que adopta en las sociedades de tipo capitalista.

No nos extrañará que, sobre este problema, así como hay divergencias entre los diferentes grupos de interés en la sociedad, se observen divergencias paralelas entre los investigadores científicos. Hay divergencias en lo que se refiere a la definición de la desigualdad social al igual que sobre la manera de apreciar y de interpretar las diferentes formas de la desigualdad. La discusión sobre la desigualdad social está dominada por los puntos de vista ideológicos, como lo hizo notar A. Mok. Siempre hay que empezar a atravesar una niebla ideológica casi impenetrable, con el fin de alcanzar el nivel estructural, y sólo difícilmente conseguimos escapar a la predeterminación ideológica a lo largo de los análisis que emprendemos. La discusión sobre las nociones «clase social» y «estratificación social», que continúa hasta nuestros días, lo testifica ampliamente.

Es notable que, en la investigación sobre la desigualdad social institucionalizada, la mayoría de los sociólogos partan unilateralmente de un concepto de sociedad jerárquica y continua. La imagen de la sociedad que representan es la de una escalera que podemos subir y bajar. A esta imagen corresponden criterios como el prestigio, la educación y el estilo de vida que, en su búsqueda, son usadas como las variables esenciales.

Así, les hemos reprochado con justo título que hayan puesto la investigación sociológica de la desigualdad social al servicio de una ideología capitalista que esconde las contradicciones de clase y sólo sirve a los intereses de una parte privilegiada de la sociedad.

No es menos cierto que, en las sociedades capitalistas y en las sociedades comunistas, las élites políticas e intelectuales se esfuerzan por propagar la imagen de una sociedad sin clases. Las desigualdades sociales demasiado visibles están definidas entonces por medio de criterios culturales y ciertamente no por medio de criterios materiales y estructurales. Como solución final de los problemas de la desigualdad social se busca promover la adaptación de los individuos a la cultura dominante, por ejemplo por medio de una democratización del acceso a ciertos niveles de la enseñanza.

Aquí podemos comprobar dos cosas:

1. Los grupos dominantes toman como criterios para la clasificación de todas las posiciones las características mismas de su propia posición en la sociedad;

2. el sistema de valores dominante se orienta hacia los individuos y las familias como si fueran las unidades de la desigualdad social estructurada.

Conforme a esta imagen de la sociedad, y aun intentando por todos los medios disminuir sus desigualdades, hemos partido de la idea de que en nuestra sociedad la desigualdad más importante sería *la desigualdad de oportunidades*. La desigualdad de oportunidades está ligada estrechamente a la idea de que los individuos y las familias forman las unidades de base de la sociedad institucionalizada, y de que la organización social de esta sociedad está hecha para garantizar a los individuos y a las familias la libertad de alcanzar sus objetivos, de satisfacer sus necesidades, de enriquecerse y de subir en la escala social. Esta concepción es la generalmente presentada en los estudios sociológicos sobre la estratificación profesional y en las medidas que toman las autoridades públicas para disminuir la desigualdad social. Se recurre a un ideal de igualdad meritocrática que puede resumirse en «dar a los individuos, conforme a sus capacidades, la oportunidad de adquirir prestigio».

Según E. VERCRUYSSE, este ideal de igualdad procede del siglo XVIII, del tiempo en que, en una sociedad homogénea nada fue tan evidente como la atribución del más alto prestigio a las personas que poseían ya

la mayor parte de los bienes escasos, tales como el bienestar, el poder y la cultura. Desde que la burguesía, después de la industrialización ha accedido a los poderes económico y político, ella se revistió del prestigio que les estaba ligado, de tal manera que este último como tal, se convertía en un bien deseable.

Concentrándose unilateralmente en la desigualdad de oportunidades, las sociólogos se han adherido al sistema de valores dominante, un sistema que pone el acento en las prestaciones a los individuos y a las familias y en la desaparición de los elementos estamentales cerrados del sistema de los *status* sociales. Conforme a esta idea, la enseñanza es considerada como el instrumento clave en la determinación del *status* en la jerarquía social.

Los que quieren disminuir la desigualdad social aumentando la igualdad de oportunidades parten del problema de la asignación de los recursos escasos. Este problema es considerado por ellos como el fundamental de la diferenciación social. Se trata de dos cosas: 1) de la estructura de las oportunidades; es decir, de la posibilidad real de ocupar posiciones sociales altamente calificadas, y 2) de la estructura de las prestaciones; es decir, de los talentos y de las posibilidades de los individuos y de las familias para sacar provecho de aquellas oportunidades.

Los protagonistas de la desigualdad de oportunidades parten de la idea errónea de que sólo hay que mejorar la estructura de las prestaciones a todos los jóvenes con el fin de garantizarles un mejor sitio en la estructura de las oportunidades. Sin embargo, sabemos bien que incluso el sistema de enseñanza mejor del mundo no es capaz de garantizar a todos los jóvenes oportunidades igualitarias. Además, el principio de la igualdad de oportunidades crea siempre nuevas desigualdades en cada generación nueva, y se revela así como una potencia conservadora por excelencia en la sociedad. La justicia social, para D. BELL, no debe ser situada al principio sino al final del recorrido. En otros términos, la finalidad de la política social no debe ser la igualdad de las oportunidades, sino la igualdad de las remuneraciones.

La desigualdad de las remuneraciones está ligada a la noción de que no son los individuos quienes forman las unidades de base de la sociedad, sino las estructuras sociales. Lo que es decisivo para la remuneración, no son las prestaciones individuales, sino las posiciones en el poder y en el mercado que están ocupadas por los grupos de los que forman parte los individuos. La remuneración puede componerse de elementos materiales al igual que de inmateriales: ingreso, poder, autonomía, posibilidad de trabajo creativo o agradable... Las remuneraciones están clasificadas y atribuidas por las profesiones y los organismos en el sistema del trabajo, y no por la vía de la profesión del padre o del abuelo, por el estilo de vida o por alguno de los demás factores que encontramos en las investigaciones sobre las jerarquías de prestigio. La posición relativa de las diferentes estructuras de asignación es, pues, muy importante. Hay que preguntarse: ¿cómo logran ciertos grupos obtener remuneraciones im-

portantes? ¿Por qué otros no consiguen obtenerlos? ¿Qué grupo social, por ejemplo, puede obtener la autonomía suficiente para determinar los ingresos de sus miembros o el derecho de fijar los criterios de acceso a los puestos bien pagados?

Es partiendo de la noción de desigualdad de las remuneraciones como resulta importante estudiar las relaciones de fuerza que se desarrollan entre los grupos sociales (es decir, las organizaciones, las profesiones y las clases sociales). Se trata de las relaciones de fuerza que se desarrollan a través de la determinación de las prestaciones o del control sobre las prestaciones y las contraprestaciones o remuneraciones.

En materia de desigualdad de remuneraciones, me parece necesario atraer la atención sobre la gran distancia entre los ingresos de los grupos que se sitúan en los dos extremos de la jerarquía social. Los estudios más serios muestran que esta distancia entre los ingresos de los empresarios y de ciertas profesiones independientes, por una parte, y los ingresos de los obreros no cualificados y especializados, por otra, no tiene tendencia a disminuir. Esta desigualdad de las rentas puede ser considerada como indicativa de la desigualdad de las remuneraciones, a pesar de que así dejamos de lado elementos de remuneración tales como el poder y la autonomía.

II. Profesión y organización

Cuando concebimos la desigualdad social como desigualdad de las remuneraciones, cae de por sí que orientamos el análisis hacia los aspectos más bien duros de este fenómeno de la desigualdad. Nos ocupamos de estructuras sociales, tales como las profesiones, las organizaciones y las clases sociales sometidas a otras leyes de cambio que los individuos o las relaciones interindividuales en desarrollo.

No es posible hacer un balance de los resultados de los estudios sociológicos que versan sobre el nacimiento y el desarrollo de las profesiones y de las organizaciones modernas o sobre las maneras como aquéllas se determinan recíprocamente. Creo que en este área hay que contentarse con subrayar el significado y la importancia de estas estructuras para el fenómeno de la desigualdad social.

El marco social de nuestro análisis se compone de una especie de orden económico en el que la producción está regulada por las profesiones y las organizaciones. Desde el tiempo que los medios de producción están puestos en práctica por un sistema diferenciado de profesiones y de organizaciones, la desigualdad social está profundamente marcada por este sistema. En un sistema económico de tipo capitalista esto dará lugar en la mayoría de los casos a la formación de clases sociales con intereses por lo menos parcialmente opuestos y a diferentes formas de conflicto de clases.

Podemos definir la noción de *profesión* como un *status* social más o menos duradero, institucionalizado y transferible, que se construye alrededor de una tarea o de una función en el sistema de división del trabajo.

El conjunto de los miembros de la profesión se esfuerzan por obtener el monopolio de esta labor o función, y con este fin procura lograr el apoyo de su entorno. El entorno de una profesión consiste en otros agrupamientos profesionales que ocupan funciones vecinas, en organizaciones formales que juegan el papel de dadores de órdenes o de clientes, en clientes individuales, en la autoridad pública y en la sociedad en general. En el caso en que las pretensiones del grupo profesional sean juzgadas legítimas, aquel obtiene el derecho de definir él mismo el contenido de las tareas y de los servicios que realiza y de estipular las condiciones para el acceso a la profesión.

La profesión está así caracterizada por dos principios: la posibilidad de organizarse uno mismo y el control sobre el proceso de reclutamiento. Una profesión se vuelve verdaderamente una profesión en el momento en que adquiere una influencia decisiva sobre la fijación de las contra-prestaciones que puede demandar o exigir del contorno. La autonomía profesional se define esencialmente por la autonomía de la remuneración, lo que puede traducirse en ingresos financieros, en poder o en prestigio.

Además de la profesión, hay otra estructura institucional importante en el sistema de trabajo moderno: la organización. Podemos definir las organizaciones como instituciones sociales que, en un momento dado, son creadas con la finalidad específica de ejecutar ciertas actividades. Son, pues, construcciones sociales erigidas concienzudamente en orden a ciertos objetivos. Como en la formación de una profesión, una organización empieza a crearse cuando sus fundadores aspiran a reglamentar de manera formal actividades que muchas veces han existido ya anteriormente. Pero la organización es diferente de la profesión en lo que es una unidad de prestación. Además, las organizaciones se manifiestan sobre todo como estructuras de mercado, en las que tiene lugar la asignación de los hombres y de los recursos: un mercado institucional de la oferta y de la demanda del empleo a cambio de ciertas remuneraciones materiales e inmateriales.

En nuestro sistema de trabajo las profesiones y las organizaciones están ligadas las unas a las otras. A través del proceso de la división del trabajo en las organizaciones, puedan crearse tareas y funciones nuevas y desarrollarse como la base de nuevas profesiones. Este mismo proceso de división del trabajo en el seno de las organizaciones puede igualmente conducir al aniquilamiento o a la destructuración de ciertas profesiones u oficios. Lo que es importante es que, en todos estos casos, relaciones colectivas de fuerza se desarrollan en torno al control de las prestaciones y de las contra-prestaciones. Prestemos primeramente atención a las relaciones de fuerza que son características de los mercados de empleo interno que son las organizaciones.

III. Desigualdad social y la organización industrial del trabajo

La organización industrial del trabajo se ha desarrollado a partir de la destructuración de los gremios tradicionales y de los métodos de trabajo propios de estos últimos. Por la introducción de nuevas formas de organización del trabajo, muchas veces llamado organización científica del trabajo, no solamente se abrió el camino a la introducción de máquinas y de teconologías nuevas, con sus consecuencias bien conocidas en materia de producción en serie y de aumento considerable de la productividad; sino que, al mismo tiempo, se creó la figura del obrero especializado, del obrero con una función puramente ejecutiva. Por la concentración de los medios de producción en manos del empresario capitalista nació una estructura de poder unilateral, de manera que la organización del trabajo y de las prestaciones pasó casi totalmente a las manos del empresario y de sus ingenieros. Así, un gran número de trabajadores, y en un período más reciente no pocos empleados, pierden casi totalmente la posibilidad de influir a través del control sobre la estructura de las prestaciones y de las remuneraciones. En este punto, se encuentran a merced de las leyes de la oferta y de la demanda que regentan el vasto mercado del empleo de los trabajadores no o poco cualificados. Es verdad que los sindicatos obreros y más tarde los sindicatos de empleados poco a poco se han impuesto como interlocutores admisibles y como representantes de los trabajadores. En la mayoría de los países industrializados, se han vuelto parte integrante de un sistema de relaciones profesionales institucionalizadas y pueden concluir convenios colectivos. Pero hay que reconocer que estos convenios no han tratado casi nunca sino de la fijación de las contraprestaciones; es decir, de la jornada de trabajo, de los salarios y de otros elementos de remuneración o de compensación financiera.

El sistema de relaciones profesionales que se ha desarrollado en la mayoría de los países occidentales descansa de hecho sobre un compromiso de base, donde, por una parte, los empresarios han sido inducidos a tomar en consideración ciertas reivindicaciones referentes a las condiciones de trabajo. Por otra parte, las materias que afectan al dominio de la decisión «económica», especialmente a la organización del trabajo o al poder patronal en la estructura de las prestaciones, están generalmente, por principio o de hecho, excluidas de la negociación regular; quedan monopolizadas por el empresario y por la «tecno-estructura» que está a su servicio.

Esto implica que los sindicatos no pueden ejercer sino una influencia mínima sobre las desigualdades en la estructura de la remuneración. Aunque los convenios colectivos y el desarrollo de la Seguridad Social hayan contribuido de manera importante al bienestar acrecentado de numerosos trabajadores, desde los años de la postguerra, sólo han ejercido una influencia mínima en las diferencias en los niveles de remuneración entre los trabajadores de diversas categorías en el seno de las empresas individuales y entre los trabajadores de empresas y de sectores diferentes.

Resulta que el factor más importante sigue siendo la política de per-

sonal de las organizaciones mismas, una política que depende en primer lugar de la organización del trabajo que, a su vez, se encuentra fuertemente influenciada por las decisiones económicas y financieras de los propietarios del capital y de los dueños de la «tecno-estructura». Y hay que darse cuenta de que los valores igualitarios juegan sólo un papel restringido en el marco de una política económica que se orienta principalmente hacia la productividad y la maximilización del provecho. Desgraciadamente son tales los objetivos que en nuestra sociedad pueden ser legitimados como estrechamente ligados a los valores de racionalidad, objetividad científica y bienestar.

El hecho de que los grupos de intereses restringidos—especialmente las élites económicas e intelectuales—logran presentarse como la vanguardia de la gestión racional y científica e incluso como los pilares del bienestar público, no indica solamente que estos grupos por execelencia se hacen notar por su preocupación consciente de administrar y de proceder de manera racional y objetiva; al mismo tiempo y sobre todo, esto nos demuestra que estos grupos restringidos han logrado salvaguardar sus posiciones de poder y de remuneración gracias a su dominio autoritario de las estructuras de prestación e, indirectamente, de las estructuras de remuneración de vastas categorías de la población activa.

En este orden de ideas, puede ser interesante ver en qué medida esta posición de poder de una élite económica se pude mantener gracias a la separación institucional entre lo económico y la política que caracteriza a nuestras sociedades. El sociólogo inglés A. GIDDENS pretende que la propiedad fundamental de la sociedad capitalista es precisamente: una mediación institucional del poder sobre el fondo de una separación entre los campos político y económico, de manera que los modos de participación que son propios de uno de estos dominios no estén influidos por los del otro. A partir de esta idea de GIDDENS, podemos comprender las dificultades que encontramos cuando se intenta confrontar ciertos valores humanos o morales importantes con un sistema o con un modo de razonamiento económico. Nuestro sistema de trabajo, que está constituido por organizaciones económicas, se caracteriza por la creación y la continuidad de estructuras de desigualdades típicas. Esto es ampliamente conocido en lo que se refiere al desarrollo originario del sistema capitalista. Manifestaciones más recientes de esta influencia discriminatoria a gran escala aparecen en la situación actual de ciertas categorías de trabajadores, tales como los no cualificados, las mujeres y los emigrantes. Es en este punto donde la teoría del doble mercado del empleo puede proporcionarnos informaciones útiles.

Así, por ejemplo, la obra de DOERINGER y PIORE (*Internal labor markets and manpower analysis,* 1971), constituye una reflexión sobre diversas encuestas relativas a la cuestión de cómo se comportan en el mercado del empleo los trabajadores, especialmente de la industria, así como a la política del empleo aplicada por las autoridades americanas en favor de los grupos discriminados. Esto es importante para nosotros, ya

que los autores se esfuerzan por precisar, por una parte, la interacción de la existencia y del nacimiento de categorías de trabajadores que sufren discriminaciones y, por otra, la existencia y el nacimiento de prácticas discriminatorias en las empresas.

Los autores concluyen que, en la mayoría de los casos, el mercado de trabajo no es puramente competitivo. El mercado interno o parcial, definido como «una entidad de gestión, una empresa por ejemplo, donde el precio y la atribución del trabajo están determinados siguiendo ciertas reglas y procedimientos», asume un gran número de funciones entre las cuales se encuentra el reclutamiento, el entrenamiento y el desarrollo del empleo.

Los mercados internos quitan estas funciones al dominio público y las organizan de una manera propia. Esto significa que las grandes y medianas empresas, así como los grupos profesionales, regulan el acceso a su seno y la salida del mismo, de tal manera que, de hecho, se constituya en cada caso un «mercado interno». Este último está basado en un compromiso continuo entre las relaciones de mercado, las costumbres y la rentabilidad económica. En una proyección evolutiva el mercado interno puede, hasta cierto punto, garantizar tanto la rentabilidad como la protección de los trabajadores. Pero, en general, no de la misma manera para todas las categorías de trabajadores.

Un examen empírico referido a todos estos mercados parciales, más o menos organizados, muestra que, *grosso modo*, podemos hablar de un *mercado del empleo primario* y de un *mercado del empleo secundario*. El mercado primario es el conjunto de los empleos interesantes que ofrecen una remuneración relativamente elevada, mejores condiciones de trabajo y una mejor implantación sindical. El mercado del empleo secundario está constituido por puestos de trabajo que no presentan estas características.

Muchas veces estos dos mercados están separados por una verdadera barrera levantada por un gran número de factores. Los empleos primarios están destinados sólo a personas o a categorías que reúnen características primarias». Para alcanzarlos, hay que poseer cierto grado de formación, no ser originario de una barriada o tugurio, tener un determinado estilo de vida y poder acoplarse a los reglamentos. En cuanto a los empleos secundarios, ellos son menos exigentes desde el punto de vista del «nivel» de los trabajadores.

La coincidencia de empleos inferiores y de categorías de personas con características secundarias «hace» y sostiene así la alta fluctuación de la mano de obra en las empresas y los sectores que ofrecen estos empleos inferiores; esta fluctuación está incluso estimulada, no tolerando el sistema una demasiada estabilidad del lado de los trabajadores.

El fenómeno del doble mercado del empleo juega incontestablemente un papel en las disparidades de remuneración entre sectores industriales,

grandes y pequeñas empresas e incluso entre diversas categorías de funciones en las empresas individuales. Además, tanto los empresarios como los trabajadores del mercado primario tienen interés en la existencia de un mercado secundario: en efecto, los trabajadores «primarios» temen con razón la concurrencia de grupos inferiores y a los empresarios no les gusta que su organización del trabajo y su estructura salarial sean transtornadas por un excedente de trabajadores de estos grupos o por las tensiones en el mercado del empleo.

¿Qué ocurre entonces en caso de tensión en el mercado del empleo? Se pasa «trabajo» del sector primario al sector secundario confiando, por ejemplo, el trabajo temporal o permanente a terceros o recurriendo al trabajo interino. Este sector secundario constituye, pues, tanto un receptáculo de trabajos poco «apreciados» como un compartimento de paso al que hacemos deslizarse los problemas planteados por un «cuadro» evolutivo. Los empresarios del mercado secundario, por su parte, se adaptan al «género» de personal con el que deben contentarse, tenida cuenta de los salarios y/o de las condiciones de trabajo que pueden ofrecer; mantienen desde entonces el salario a un nivel tan bajo como les sea posible, aplican una táctica destinada a reabsorber el absentismo sin preverlo, no compran máquinas nuevas, sino, con preferencia, de ocasión, emprenden una dirección autoritaria, ignorante del principio de la regulación formal de los litigios y apenas se preocupan de la movilidad importante del personal.

Por otra parte, el tipo de comportamiento de los marginados predomina en este mercado secundario. La alta movilidad de los secundarios hace que constituyan una categoría nada interesante para las acciones sindicales, lo que los hace más débiles de lo que en realidad lo son. El fenómeno de doble mercado del empleo muestra que la discriminación entre categorías diferentes de trabajadores es una característica estructural ligada al tipo de organización del trabajo que domina nuestra economía. Estudios europeos recientes confirman, por otra parte, la teoría del doble mercado de trabajo. Ciertas categorías de la población activa tienen tendencia a ser empujadas de forma permanente hacia el mercado secundario: entre ellos se encuentran los jóvenes, los hombres de edad madura, los trabajadores extranjeros, las mujeres. Cierto que estas discriminaciones no las causan sólo los mecanismos del mercado del empleo; hay otros factores que influyen igualmente. Sin embargo, en el cuadro de nuestro análisis es interesante indicar como la estigmatización social negativa de la que son víctimas ciertas categorías tiende a confirmarse y a prolongarse por la otganización del trabajo, ya que el sistema económico tiene siempre necesidad de una reserva suficiente en el mercado del empleo secundario.

Hasta aquí hemos llamado la atención sobre una de las estructuras institucionales más importantes en nuestro sistema de trabajo. Hemos mencionado esencialmente los puntos siguientes:

1) el fenómeno de la estructuración y de la destructuración de las funciones y de las tareas en la organización de la producción;

2) el fenómeno de la constitución de un sistema de poder unilateral que lleva a la determinación cuasi-unilateral de la estructura de las prestaciones y así, indirecta pero sensiblemente, a la estructura de las remuneraciones.