

Sobre la clase de servicio, su formación y su futuro

John Goldthorpe

El surgimiento de lo que aquí denominaremos «la clase de servicio» —la clase de los empleados profesionales, de administración y de dirección— es un fenómeno propio de las sociedades occidentales avanzadas que se ha constituido en fuente de evidentes dificultades para los comentaristas y teóricos sociales. En particular, les ha creado problemas a los que piensan que la función primordial del análisis sociológico es ofrecer algún tipo de captación cognitiva de la dirección futura del cambio *político*, y cuyo interés se centra en las consecuencias de dicho cambio para la estabilidad o inestabilidad del orden capitalista.

Así, para los marxistas, la creciente importancia de los profesionales, administrativos y directivos en la división ocupacional del trabajo representa una evolución ulterior —pero crítica— del problema de los «estratos intermedios», que naturalmente se remonta a los intentos del propio Marx de analizar la estructura de clases de la sociedad capitalista del siglo XIX. Des-

«On the service class: its formation and future», en A. Giddens y G. Mackenzie (comps.) (1982), *Social class and the division of labour*, Cambridge: Cambridge University Press. Traducción de Ángel Manuel Faerna.

de entonces, la estrategia marxista convencional, y consistente lógicamente, ha sido a este respecto la de considerar tales estratos como esencialmente temporales y epifenoménicos en relación con la estructura de clases básicamente dicotómica propia del sistema económico capitalista. El objetivo ha sido entonces mostrar cómo, según la dinámica de este sistema, los miembros de esos estratos están destinados a asimilarse, bien a la clase obrera mediante un proceso de «proletarización», bien —posiblemente pero en muy menor medida— a la clase capitalista mediante un proceso de «incorporación». No obstante, si bien los argumentos en favor de la proletarización de, digamos, los oficinistas y dependientes, o de la incorporación de los ejecutivos de grandes negocios, pueden obtener algún refrendo (si no conclusividad) empírico, queda una porción amplia y creciente de los estratos intermedios que hoy existen para los que tales argumentos no pueden aplicarse convincentemente. El reconocimiento de este hecho ha llevado así a los analistas marxistas a adoptar una variedad de nuevos enfoques sobre el problema —aunque se diría que sin resultados excesivamente satisfactorios.

Por ejemplo, uno de estos intentos, que tiene su origen en marxistas franceses de la década de los sesenta como Belleville, Mallet y Gorz, considera que los grupos en expansión de empleados de cuello blanco relativamente bien cualificados no se proletarizan en ningún sentido convencional, sino que conforman un componente clave de una «nueva» clase obrera¹. En alianza con los trabajadores de la producción en las industrias tecnológicamente avanzadas, a estos representantes del «trabajo técnico y científico» se les atribuye la capacidad de revitalizar la lucha por el socialismo al contrarrestar las tendencias «economicistas» dentro del movimiento obrero y al poner los problemas en torno al *control* en el centro de sus preocupaciones. Sin embargo, al menos hasta ahora, esa prevista alianza no se ha producido ni siquiera en el caso francés, que parecía especialmente favorable a ella, y la tesis de la nueva clase obrera parecería de hecho estar perdiendo rápidamente apoyo en la actualidad².

¹ Véanse Pierre Belleville (1963); Serge Mallet (1975), y André Gorz (1967).

² Uno de sus proponentes, Gorz, ha cambiado abiertamente su posición

Una tesis rival, propuesta por primera vez en los EE UU en la década de los setenta por John y Barbara Ehrenreich, da la impresión de apartarse más pronunciadamente de la ortodoxia marxista al no tratar de mantener el modelo dicotómico de la estructura de clases. En su lugar, propone una nueva «Clase Profesional y Directiva» (CPD) como formación específica del estado monopolístico del capitalismo, la cual da origen (lo que resulta bastante notable) a una «polarización en tres direcciones»³. La CPD se caracteriza como una clase de trabajadores no productivos, hecha posible por el crecimiento de la plusvalía social, cuya función consiste en asegurar la «reproducción» de las relaciones culturales y de clase. Siendo, por tanto, el principal agente de control social bajo el capitalismo monopolístico, la CPD se alza en evidente oposición a la clase obrera; pero al mismo tiempo se la considera como opuesta necesariamente a la clase capitalista en cuestiones de propiedad y control y, de hecho, como formando «una reserva permanente de radicalismo». La Nueva Izquierda se reclutó en gran medida entre las filas de la CPD, y aquel movimiento, se arguye, aunque actualmente en declive, puede considerarse como la avanzadilla de otros de base más amplia y alcance mayor que la CPD tiene el potencial de generar y que podrían, en última instancia, superar sus diferencias y conflictos con la clase obrera. A fin de cuentas, por tanto, resulta que la tesis de la CPD se desarrolla de tal modo que permite que el modelo dicotómico se imponga una vez más. Al igual que sucedía con la tesis de la «nueva clase obrera» —y sin mayores elementos de convicción que entonces—, una alianza anti-capitalista se convierte en factor crucial del escenario político a la vista.

Por último, puede observarse que determinados exponentes de las formas actualmente en boga de marxismo «estructuralista», como Carchedi y Wright, han intentado afrontar las dificultades analíticas planteadas por los nuevos estratos intermedios introduciendo la noción de ubicaciones de clase «contradictivas».

—*cf.* A. Gorz (1972)—; y parece que Mallet, poco antes de su muerte, estaba también revisando sus opiniones.

³ Los Ehrenreich ofrecieron un primer avance de sus tesis en J. y B. Ehrenreich (1977), pero pueden verse también sus contribuciones, incluidas sus respuestas a las críticas desde otras posiciones de izquierda, a Pat Walker (1979).

torias». Se afirma que, bajo el capitalismo monopolístico, muchos empleados de cuello blanco están en parte comprometidos con la realización de funciones de «capital global», sobre todo de vigilancia y control del trabajo, pero en parte también realizan tareas y desempeñan roles que son propios del «trabajador colectivo», por ejemplo, coordinando el proceso de trabajo o aportando conocimiento especializado y experto. De este modo, mientras que debe reconocerse una estructura de clases básicamente dicotómica, debe considerarse también que ciertos agrupamientos sociales mantienen posiciones ambiguas con respecto a esa estructura⁴. Sin embargo, la debilidad más bien evidente de este enfoque es que apenas hace más que replantear el problema del que parte. Aunque haya sido desarrollado por autores que, una vez más, están expresamente preocupados por las posibilidades de una alianza política entre la clase obrera y los agrupamientos recién aparecidos de trabajadores de cuello blanco, es notorio que no ofrece ninguna información sobre las formas de acción colectiva en las que estos últimos podrían típicamente implicarse. Esto sucede porque las categorías que se aplican en el análisis de las ubicaciones de clase sencillamente no se corresponden con aquellas que tienen algún valor reconocido para explicar cómo se genera esa acción; y así, para alcanzar alguna relevancia en la práctica, los análisis estructuralistas del tipo en cuestión deben siempre complementarse con apelaciones «no teorizadas» —esto es, esencialmente *ad hoc*— a los efectos de específicas circunstancias políticas o ideológicas⁵.

De manera que, al menos hasta aquí, los intentos marxistas por adaptar el análisis de las clases a la expansión del empleo

⁴ Véanse G. Carchedi (1975) y E. O. Wright (1976).

⁵ Desde otra posición dentro del marxismo estructuralista, la de Nicos Poulantzas (1975), se considera a los profesionales, administradores y directivos como una «fracción» de reciente aparición dentro de la pequeña burguesía —es decir, dotada de una ubicación de clase no problemática—; pero, al mismo tiempo, se considera que manifiestan en su orientación sociopolítica un conflicto básico entre sus funciones productivas y sus funciones no productivas (políticas e ideológicas) dentro de la división del trabajo. Las dificultades que acarrea el conectar todos estos análisis estructuralistas con la explicación de la acción de clase en ningún sitio se muestran mejor que en los apuros de sus expositores británicos. Véanse, por ejemplo, Terence Johnson (1977), pp. 199-200 esp. (lo que parece convertir en redundante el resto del artículo), y Rosemary Crompton y Jon Gubbay (1977), pp. 97, 171, 196 ss.

de cuello blanco de nivel alto, y por alcanzar alguna comprensión de las implicaciones políticas de esa expansión, difícilmente pueden considerarse exitosos. Empero, hay que reconocer al mismo tiempo que otros esfuerzos intelectuales encaminados en la misma dirección, pero inspirados por intereses políticos de naturaleza distinta, no se han mostrado mucho más convincentes.

Por ejemplo, los autores americanos de raíz genéricamente liberal se inclinaron en un primer momento por una visión en términos muy positivos de la progresiva «elevación» de la estructura ocupacional que acompaña al crecimiento económico. Este proceso aseguraba que la expectativa marxista de una intensificación en la polarización de clases se vería incumplida, y que, de hecho, la sociedad moderna se convertiría cada vez más en «clase media». Más aún, la influencia creciente de los valores del profesionalismo y la dirección se consideraban un elemento crucial en la configuración de un orden social nuevo, «postcapitalista», que sería más eficiente, y también más humano y justo, que el que lo precedió⁶. Sin embargo, tan optimistas perspectivas, características de los años cincuenta y primeros sesenta, al parecer no podían seguir manteniéndose una vez que el liberalismo americano se vio obligado a enfrentarse con los posteriores estallidos de radicalismo político y cultural. Porque lo que resultaba más asombroso y perturbador en ese radicalismo era que parecía surgir en primer lugar, no entre los grupos más desposeídos y menos aventajados de la sociedad americana, sino entre los miembros de los nuevos estratos medios cuya aparición se había considerado como un poderoso refuerzo de la estabilidad social.

En respuesta a esta situación, se desarrolló entonces la teoría —o más bien un conjunto de diferentes teorías— de lo que mayoritariamente se viene llamando simplemente la «nueva clase». El elemento común sería aquí que se trata de una clase cuya base económica reside en su «capital cultural» —esto es, en la posesión por parte de sus miembros de niveles relativamente altos de educación y formación—, y cuyos intereses pueden por tanto distinguirse de los de los poseedores del capital en el sentido convencional y de los que no tienen otra cosa que

⁶ Cfr. Talcott Parsons (1968), Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick Harbison y Charles A. Myers (1960).

ofertar en el mercado más que su trabajo. Pero, más allá de esto, las interpretaciones difieren de un modo que evidentemente refleja las fuertes tensiones políticas a las que los liberales americanos se han visto sometidos.

Por un lado, para los comentaristas cuya reacción ante el radicalismo de los últimos sesenta y los setenta fue un desplazamiento hacia el «neoconservadurismo» —por ejemplo, Moynihan, Kristol o Wildavsky—, las motivaciones de los líderes de ese radicalismo deben buscarse principalmente en la envidia, la ambición frustrada y el arribismo. Aunque poseen ocupaciones material y psicológicamente ventajosas, los miembros de la nueva clase, se dice, todavía se sienten desplazados, especialmente en términos de estatus y poder, por aquellos cuya posición en la sociedad se basa en la riqueza sustantiva. Son, en consecuencia, muy receptivos a la «contracultura» (que representa una versión democratizada del viejo desdén aristocrático hacia la industria y el comercio), al tiempo que encuentran en la actividad política, y especialmente en la que está orientada a un incremento en el control y la intervención estatal, un valioso recurso que enfrentar a la riqueza. Mientras invocan los ideales de la igualdad y de la preocupación colectiva hacia los menos privilegiados, buscan incansablemente afianzar su propia posición de clase⁷. Por otro lado, sin embargo, entre los liberales que se han visto ellos mismos radicalizados en alguna medida, la nueva clase recibe, como era de esperar, una consideración menos hostil y más esperanzada. Así, por ejemplo, Gouldner ha argumentado que la nueva clase debe ser considerada como «moralmente ambivalente». Es sin duda cierto que persigue sus propias aspiraciones elitistas y que cultiva sus propios intereses de clase, pero también es capaz de percibir y de representar el interés colectivo; y, lo que es más, gracias sobre todo a su característica «cultura del discurso crítico», es potencialmente una fuerza emancipatoria decisiva contra todas las formas de dominación económica y política. De hecho, Gouldner iría tan lejos

⁷ Algunas contribuciones tempranas de gran influencia parecen haber sido las de D. P. Moynihan (1972) e Irving Kristol (1972). Véanse también, no obstante, los artículos recopilados en B. Bruce-Briggs (1979). Sobre el «proyecto de la nueva clase» que dio lugar a esta publicación, véanse las interesantes observaciones de Peter Steinfels (1979).

como para afirmar que, si debe reconocerse alguna «clase universal» en la sociedad moderna, ésta es ahora la nueva clase, con todos sus defectos, y no el proletariado industrial, cuyo potencial está agotado⁸.

La principal dificultad de estas teorías de la nueva clase es bastante evidente, y puede efectivamente considerarse como el reverso de la que encontrábamos en los análisis marxistas esbozados antes. Estos últimos comienzan por tratar de determinar la estructura cambiante de las posiciones y formaciones de clase, pero el resultado de estos esfuerzos teóricos no encaja satisfactoriamente con la pauta observada de la acción sociopolítica. Por contraste, las teorías de la «nueva clase» han sido directamente suscitadas por un cambio aparente en esa pauta —un brote de radicalismo entre los estratos medios—, pero el problema es entonces el de suministrar una explicación adecuada de la ubicación estructural de los agentes involucrados. En efecto, se elabora un análisis de las clases para explicar un fenómeno que además de parecer más bien transitorio— nunca ha pasado de ser minoritario. El hecho de que ciertas manifestaciones de radicalismo se puedan asociar predominantemente con los nuevos estratos medios no significa, claro está, que esos estratos sean predominantemente radicales, de manera que las teorías de la «nueva clase» siempre corren el peligro de sobre-explicar. En realidad, se diría que los representantes de estas teorías a menudo se sienten incómodos por la conciencia de este peligro; porque, a medida que desarrollan sus argumentos, es bastante típico que sus concepciones de la nueva clase se restrinjan de alguna manera, de tal modo que parecería que sólo deben aplicarse de hecho a determinados sectores muy limitados de los estratos medios; por ejemplo, sólo a los empleados en el sector público o «no lucrativo», o a la «*intelligentsia* científica», o a «los de letras», o incluso sólo a los «*intelectuales*». No obstante, puesto que tales redefiniciones se llevan a cabo en su mayoría de manera implícita o tácita, apenas sirven para resolver nada. Al tiempo que se pone aún más en evidencia la diversidad de

⁸ Alvin W. Gouldner (1979). *Cfr.* los argumentos, parecidos pero presentados de manera más modesta, de Michael Harrington (1979), y también el trabajo precedente de Alain Touraine (1974), que anticiparía algunos de los argumentos de Gouldner.

las teorías de la nueva clase, resulta difícil saber en cada caso particular qué es exactamente lo que se afirma y, en especial, exactamente qué conexiones se postulan entre una clase o una ubicación ocupacional dada y una propensión al radicalismo⁹.

Puede, por tanto, decirse que aún no contamos con una explicación satisfactoria del significado sociológico y político de la expansión del empleo de cuello blanco de nivel alto. Pero los intentos que hemos revisado hasta aquí tienen al menos la virtud de señalar cuáles son los *desiderata* básicos de tal explicación, o por lo menos de una que quiera ofrecerse en términos de clase. Primero, es desde luego necesario que se den buenos fundamentos para considerar que el ámbito de empleo en cuestión agrupa a los individuos en posiciones y relaciones de clase esencialmente similares; pero, en segundo lugar, es preciso también que se encare explícitamente la cuestión de cómo debe conectarse semejante análisis estructural con las pautas observadas de acción colectiva. El propósito central de este artículo es, por tanto, demostrar que, desarrollando la idea de una clase de servicio y conjugándola con el concepto de formación de clase, se puede al menos indicar el camino para satisfacer esos *desiderata* más adecuadamente de lo que lo han sido hasta aquí.

II

La idea de una clase de servicio tiene su origen en el austromarxista Karl Renner¹⁰. Para Renner, la clase de servicio (*Dienstklasse*) comprende tres elementos básicos: empleados en el servicio público —esto es, estatal— (funcionarios y otros administrativos); empleados en el sector privado de la economía (administradores de negocios, directivos, técnicos, etcétera); y empleados en los servicios sociales («agentes distribuidores del bienestar»). Renner se ciñe bastante al análisis marxista orto-

⁹ Las dificultades en cuestión han sido bien señaladas por Daniel Bell, al que se ha considerado, de manera bastante injusta, como uno de los padres de la teoría de la «nueva clase». Véase D. Bell (1979).

¹⁰ Véase Karl Renner (1953). Para una traducción al inglés de los pasajes más relevantes de estos ensayos, acompañada de útiles comentarios, véase Tom Bottomore y Patrick Goode (1978).

doxo al argumentar que, aunque estos grupos no participan del reparto de la propiedad de los medios de producción, deben con todo distinguirse de la clase obrera por el hecho de que el trabajo que realizan es un trabajo no productivo; ellos no constituyen una fuente de plusvalía, sino más bien una carga sobre la plusvalía que se extrae, directa o indirectamente, de la clase obrera. No obstante, Renner trata al mismo tiempo de distinguir a la clase de servicio de la clase obrera de un modo que resulta mucho más interesante y trascendente desde un punto de vista sociológico: a saber, resaltando hasta qué punto el «código de servicio» que regula la relación de empleo entre los miembros de la clase de servicio difiere en sus implicaciones del «contrato de trabajo» que se aplica en el caso de la clase obrera. De esta manera, y partiendo, según parece, de la clásica explicación de Max Weber de la posición del oficial burocrático, Renner señala que «el salario difiere fundamentalmente de los honorarios * por su naturaleza y por el modo en que se fija»; y también que el empleado que recibe honorarios está separado del obrero asalariado tanto por la seguridad relativa de su empleo como por sus perspectivas de mejora material y de estatus. Pero lo que resulta de crucial importancia es que Renner reconoce, por debajo de todas estas diferencias en las condiciones de empleo, una diferencia aún más básica entre la «relación de servicio» y la existente entre el empleador y el obrero asalariado que reside, podríamos decir, en su respectiva calidad moral: a saber, que la primera relación, a diferencia de la segunda, envuelve necesariamente una buena dosis de *confianza*. Es, por tanto, esta intuición de Renner la que podríamos explotar con gran provecho para nuestros actuales propósitos: esto es, para tratar de dar cuerpo a la idea de una clase de servicio y utilizarla

* La contraposición en inglés entre *salary* y *wage* no tiene una versión estrictamente sinónima en castellano. «*Salary*» designa aquí a las retribuciones que perciben los administradores, profesionales y directivos, y se opone a «*wage*», el sueldo o la retribución de los trabajadores de rango inferior. En adelante, traduciré «*wage*» por «salario» y «*salary*» por «honorarios», ampliando así ligeramente el significado en castellano de este último término, que en principio sólo se aplica a las retribuciones de los profesionales liberales. Lo que Goldthorpe dice un poco más adelante sobre la matiz de «reconocimiento» que va asociado a la remuneración que perciben los miembros de esta clase de servicio encaja bien, a mi entender, con las connotaciones del término «honorarios» [N. del T.].

para comprender cuál es el lugar de los profesionales, administradores y directivos dentro de la estructura de clases de la sociedad capitalista contemporánea ¹¹.

Para empezar, se podría sugerir que el requisito de confianza en la relación de empleo se sigue de dos exigencias fundamentales que el empleador, o la organización empleadora, debe afrontar: primero, la que se plantea cuando es preciso delegar autoridad; y segundo, la que se plantea cuando es necesario recurrir al conocimiento especializado y experto. Porque lo que se sigue en ambos casos es que el control social dentro de la organización debe debilitarse o, en todo caso, difuminarse; no puede seguir ejerciéndose de modo directo y pormenorizado desde una única fuente. Aquellos empleados en los que se delega autoridad o a los que se les confiere responsabilidad en ciertas funciones especializadas reciben *a consecuencia de ello* un cierto margen legítimo de autonomía y de discrecionalidad. Y debe ser por tanto una cuestión de confianza el que esos empleados actúen —esto es, decidan, elijan, juzguen, etcétera— de un modo coherente con los fines y valores de la organización. Dicho de otro modo, cuán bien se comporten esos empleados desde el punto de vista de la organización es algo que dependerá, en aspectos cruciales, del grado de compromiso moral que mantengan con la organización, más que de la eficacia de sanciones y recompensas «externas» ¹².

Sin embargo, esto no quiere decir que no exista ninguna conexión entre la naturaleza de las tareas y roles de estos empleados y la forma característica de sus condiciones de empleo.

¹¹ La idea de la clase de servicio también podría resultar útil, *mutatis mutandis*, para un análisis de las sociedades comunistas de hoy en día. Cfr. Russell Hardin (1976).

¹² Cfr. la discusión sobre el trabajo «discrecional» como distinto del trabajo «prescrito», y sobre la «dinámica de las relaciones de alta confianza» asociada con aquél, en Alan Fox (1974). Los intentos a cargo de autores marxistas como Harry Braverman (1974) de demostrar que profesionales, administradores y directivos, al igual que los empleados de otros rangos, ven su autonomía y su discrecionalidad progresivamente eliminada por la inexorable lógica de los procesos de trabajo capitalistas, no encuentran un respaldo consistente en la investigación empírica. Por ejemplo, un informe reciente basado en un amplio estudio transnacional sobre los ingenieros concluye: «para el ingeniero [...] la experiencia diaria del trabajo es una experiencia de autonomía»; Allan Silver; Robert Zussman; Peter Whalley, y Stephen Crawford (1979).

Por el contrario, las condiciones que habitualmente se dan en su caso —las condiciones, en realidad, del empleo burocrático— son condiciones que claramente reflejan, de manera preconcebida o por evolución, la necesidad de crear y sostener un compromiso organizacional. Lo más obvio tal vez sea la fuerte tendencia que existe a asociar el grado de discrecionalidad que ejerce un empleado con su nivel de remuneración. Pero aquí tienen mayor importancia otros rasgos, de índole más cualitativa, de la relación burocrática o de servicio, a través de los cuales su carácter «de mercado» se ve considerablemente modificado. En el caso del obrero asalariado, el contrato de trabajo estipula que se intercambien cantidades más o menos discretas de trabajo por salario en unidades temporales relativamente cortas; pero la relación de servicio es de tal naturaleza que hace que el intercambio que se produce entre empleador y empleado deba ser definido de un modo mucho menos específico, a más largo plazo y con un contenido moral mucho mayor. No se trata tanto de ofrecer una recompensa por un trabajo realizado como de ofrecer una «compensación» y un «reconocimiento» en pago de la aceptación de una obligación de hacer honor a la confianza «fielmente». Éste es, pues, como Renner implícitamente sugiere, el verdadero significado del pago en forma de honorarios en lugar de en forma de salario y, por lo mismo, de la serie de «recompensas colaterales» de que normalmente disfruta el empleado burocrático. Pero lo que es aún más esencial a la lógica de la relación de servicio, en relación con la supervisión y el mantenimiento del servicio ofrecido, es el papel desempeñado por las recompensas de carácter esencialmente *prospectivo*: esto es, las contenidas en acuerdos sobre incrementos en la remuneración, sobre seguridad en el empleo y tras la jubilación y, sobre todo, sobre las oportunidades de promoción.

El argumento en favor de que profesionales, administradores y directivos ostentan posiciones de clase básicamente similares debe, por tanto, exponerse del modo siguiente. Estos empleados, al estar característicamente ocupados en el ejercicio de autoridad delegada o en la aplicación de conocimiento especializado y experto, operan en sus tareas y en sus roles con un grado distintivo de autonomía y discrecionalidad; y, como consecuencia directa del elemento de confianza que está envuelto necesariamente en su relación con la organización que los em-

plea, tienen acordadas condiciones de empleo también distintas, tanto en el nivel como en el tipo de recompensas en juego. En otras palabras, los profesionales, administradores y directivos se diferencian típicamente de estas distintas maneras de los empleados de otros rangos —y, más obviamente aún, de los obreros asalariados—, por la índole de su trabajo y por su situación de mercado. Dada esta concepción de lo que es la base de la clase de servicio, se hace ahora posible abordar de manera suficientemente sistemática varias cuestiones relacionadas con sus divisiones internas y sus «fronteras» con otras clases.

La objeción que con más frecuencia se ha presentado (de modo especialmente notable por Dahrendorf¹³) contra la idea de una clase de servicio como la que presentó Renner y como la que acabamos de desarrollar, es que trata de reunir dos grandes grupos ocupacionales —profesionales por una parte y administradores y directivos por otra— que de hecho difieren significativamente en su posición y en su función dentro de la división del trabajo. Así, por ejemplo, Giddens ha argumentado que, si bien los individuos que pertenecen a estos dos grupos pueden tener por lo general similares situaciones de mercado, al mismo tiempo se ven implicados en muy distintos tipos de «relaciones paratécnicas»¹⁴. Sin embargo, en el concepto de clase de servicio que hemos presentado no se postula que los grupos ocupacionales que la constituyen compartan «relaciones paratécnicas» similares. La comunidad básica en las situaciones de trabajo de los miembros de estos grupos, de la que a su vez deriva la similitud de sus situaciones de mercado, radica más bien en un nivel más profundo, en el grado de autonomía y discrecionalidad con el que necesariamente operan —en respuesta a las dos exigencias organizacionales que ya quedaron identificadas: la necesidad de delegar autoridad (atendida principalmente a través de la función administrativo-directiva) y la necesidad de recurrir al conocimiento especializado y experto (atendida principalmente mediante la función profesional). Desde este punto de vista, por tanto, las diferencias ocupacionales que preocupan a Giddens y a otros deberían mejor asociarse con las divisiones de *situaciones (situs)* que pueden trazarse den-

¹³ Ralf Dahrendorf (1964).

¹⁴ Anthony Giddens (1973), pp. 187-8.

tro de la clase de servicio, al igual que sucede en otras clases. Y podría añadirse que la clase de servicio, también como otras clases, puede entenderse como sectorialmente dividida —siendo, tal vez, la más importante la división público/privado, tal como la reconoce Renner—; y, más aún, como internamente estratificada en términos de niveles de riqueza, ingresos, hábitos de consumo, etcétera, de los individuos y familias que la constituyen¹⁵.

Por lo que se refiere a los límites de la clase de servicio, hay dos cuestiones importantes que requieren comentario. En primer lugar, puesto que la clase de servicio, tal como la hemos conceptualizado, es una clase de empleados que han sido designados para las posiciones que ocupan, evidentemente se está presuponiendo alguna intervención superior, y así se suscita la pregunta de cómo habría que entender esto. La idea de una clase de servicio puede, por ejemplo, asociarse fácilmente con la de una clase dirigente o capitalista, como de hecho sucedía en la explicación inicial de Renner. No obstante, postular una *clase superior* no es la única posibilidad conceptual. Por ejemplo, el control sobre la clase de servicio puede alternativamente entenderse que lo ejercen, de manera más o menos directa, cierto número de elites con una composición más o menos estable. Cuál de estos modelos sea en general el más apropiado para las sociedades occidentales hoy en día es, desde luego, algo muy debatido y que sólo puede decidirse finalmente mediante la correspondiente investigación empírica. Pero, para los fines presentes, lo importante en cualquier caso es que existe un rasgo distintivo crucial que en principio separa —aunque la existencia de grupos fronterizos es inevitable— a los escalones más altos de la clase de servicio de los que, por decirlo así, se elevan sobre ellos: a saber, que estos últimos deben su posición, no a

¹⁵ Como oportunamente ha observado Gouldner, tal diferenciación interna de las clases es habitual y no debe considerarse de ninguna manera que anula la posibilidad de una acción política basada en la clase, sobre todo cuando la naturaleza de ésta se entiende adecuadamente: «por lo general, las clases mismas no intervienen en la lucha política activa; los participantes activos en la lucha política son normalmente organizaciones: partidos, asociaciones, vanguardias. Las clases son las bases de aprovisionamiento donde estas organizaciones movilizan, reclaman y reclutan sus apoyos y en cuyo nombre legitiman sus luchas»; Gouldner (1979), p. 31.

un proceso de designación y promoción burocrática, sino a su propio *poder*, ya sean las bases de éste económicas, políticas, militares o de otro tipo ¹⁶.

La segunda cuestión que se suscita también deriva de la idea de la clase de servicio como una clase distintiva de empleados. Los intentos que hasta ahora hemos realizado por caracterizar la clase de servicio se han apoyado sobre todo en comparaciones entre las situaciones de trabajo y de mercado de los profesionales, administradores y directivos y las de los obreros asalariados de a pie. Sin embargo, ahora se nos presenta el problema de la posición de otros grupos de empleados, bastante numerosos, que pueden identificarse en las sociedades modernas: en especial, oficinistas y dependientes, técnicos, encargados y otros tipos de personal de supervisión. La línea divisoria entre estos grupos y los niveles inferiores de la clase de servicio a menudo puede ser verdaderamente difícil de trazar en casos particulares. Pero si entendemos que el problema analítico clave es aquí la naturaleza del intercambio que tiene lugar en la relación de empleo de los individuos que pertenecen a estos grupos, entonces se verá que, en su mayor parte, debe situarse fuera de la clase de servicio. Porque, aunque normalmente reúnen al menos algunos de los aspectos del estatus del «personal que recibe honorarios», lo que con más frecuencia, y esto es lo decisivo, les falta a estos empleados son las recompensas prospectivas implícitas en la relación de servicio y que toman la forma de seguridad en el estatus y de rutas reconocidas de promoción. Se puede argüir que los grupos ocupacionales del tipo en cuestión constituyen los verdaderos grupos «intermedios» en la estructura de clases del capitalismo moderno. Por un lado se distinguen de los trabajadores de a pie, en algunos casos por su función y más generalmente por sus condiciones de empleo, y por otro siguen diferenciándose de los grupos que constituyen la clase de servi-

¹⁶ El grupo fronterizo más importante en las sociedades occidentales modernas podría ser el formado por los directivos y ejecutivos de compañías que al mismo tiempo tienen intereses de propiedad no despreciables en ellas, y en cuyo caso es difícil decir en qué medida sus posiciones de control provienen de su propiedad —como en el caso del empresario capitalista clásico— o en qué medida su propiedad es el resultado, y la recompensa, de una carrera burocrática exitosa.

cio al estar sólo imperfectamente integrados en las estructuras burocráticas de las organizaciones que los emplean ¹⁷.

III

Una vez expuestos los fundamentos sobre los cuales se puede considerar que profesionales, administradores y directivos ocupan posiciones de clase similares, posiciones que además pueden distinguirse de las de otros grandes grupos, el siguiente paso parecería ser especificar los intereses que están asociados con esas posiciones y, sobre esa base, tratar de interpretar la pauta de acción sociopolítica desplegada por los miembros de la clase de servicio. Sin embargo, una tesis central de este artículo es la de que, para vincular satisfactoriamente el análisis de las posiciones de clase con la comprensión de la acción colectiva, ha de reconocerse la intervención de una variable crucial: los procesos de formación de clase. Estos procesos pueden dividirse en dos tipos principales: primero, los asociados con el grado en el que las clases adquieren identidad demográfica —esto es, se hacen identificables como colectividades en virtud de la continuidad con la que los individuos y las familias retienen sus posiciones de clase a lo largo del tiempo—; y segundo, los asociados con el grado en el que las clases adquieren identidad cultural —esto es, se hacen identificables en virtud de los estilos de vida compartidos y distintivos de sus miembros y de sus pautas de asociación preferidas.

En lo que se refiere al grado de formación de la clase de servicio en la actualidad, una primera consideración es la del notable crecimiento de la misma en todas las sociedades occidentales durante las últimas décadas. Se pueden deducir de las estadísticas de los censos nacionales las series temporales que muestran en detalle la expansión proporcional del empleo profesional, administrador y directivo; a modo de somera indicación de la magnitud de este desarrollo, puede decirse que, mientras que a principios de siglo los profesionales, administradores y directivos suponían el 5-10 % de la población activa incluso

¹⁷ Para una discusión ulterior de estos grupos intermedios, véase John H. Goldthorpe (1980), pp. 40-1 esp.

en las naciones económicamente más avanzadas, en la actualidad suman para casi todos los países occidentales el 20-25 %.

Se puede considerar que las causas más inmediatas de esta expansión han sido generadas por las exigencias organizacionales de delegar autoridad y de aplicar conocimiento especializado y experto, en las que, como se ha dicho, reside la *raison d'être* de la relación de servicio. De entre estas causas, se pueden señalar, en primer lugar, un crecimiento en la escala de organización —en el gobierno, los negocios, el bienestar social, etcétera— y en el número de funciones que esa organización pretende cubrir; en segundo lugar, el avance constante en la tecnología que se emplea para ello, y en tercer lugar, un aumento de la especialización y de la llamada «racionalización», que ciertamente lleva consigo de modo característico la pérdida de discrecionalidad y autonomía en el trabajo para los empleados de más bajo nivel y su concentración en niveles más altos, en las manos de los profesionales, administradores y directivos ¹⁸.

No obstante, por lo que lo se refiere a la formación de la clase de servicio, son las *consecuencias* y no las causas de ese acelerado ritmo de expansión lo que reviste mayor importancia; y particularmente dos de ellas deben destacarse. Primero, la presión en la demanda de profesionales, administradores y directivos, al menos desde la segunda guerra mundial, ha hecho que la fuente de reclutamiento de la clase de servicio haya sido notablemente amplia. Los resultados de los estudios nacionales sobre movilidad social indican de manera regular que sólo una minoría —normalmente entre un cuarto y un tercio— de los hombres (y mujeres) que actualmente ocupan posiciones de clase de servicio descienden de padres que también las ocupaban.

¹⁸ En otras palabras, aunque la expansión de la clase de servicio debe verse como una respuesta a las exigencias organizacionales y, al mismo tiempo, como algo que es hecho posible por el crecimiento económico, esto no significa que pueda entenderse simplemente como el resultado de un desarrollo «natural» de la división del trabajo al hilo del crecimiento económico —por ejemplo, como si se siguiera automáticamente de una redistribución sectorial de la población activa según mecanismos como los sugeridos por Clark, Fourastié, Kuznets y otros economistas del desarrollo. Más bien, el tamaño y la composición ocupacional detallada de la clase de servicio en cualquier sociedad particular será el reflejo, en una medida importante, de decisiones organizacionales y políticas y, por tanto, de la estructura del poder organizacional y político y del carácter de las ideologías y valores dominantes.

Por ejemplo, datos recientes de Inglaterra, Francia y Suecia, en los que se ha alcanzado un grado relativamente alto de comparatividad entre categorías de clase, arrojan la pauta de reclutamiento intergeneracional de varones para posiciones de clase de servicio que se refleja en el cuadro 1 ¹⁹. Que esta pauta procede esencialmente de la expansión de la clase de servicio —y no de algún incremento en la igualdad de oportunidades de movilidad entre clases— es algo que puede confirmarse mediante ulteriores análisis de los datos en cuestión. Estos revelan que las oportunidades *relativas* de acceso a las posiciones de clase de servicio para varones con diferentes orígenes de clase en realidad cambia sólo ligeramente, si es que lo hace, de unos bloques de nacimientos a otros ²⁰.

CUADRO 1. RECLUTAMIENTO INTERGENERACIONAL DE VARONES, ENTRE 20 Y 64 AÑOS, CON POSICIONES DE CLASE DE SERVICIO EN TRES SOCIEDADES OCCIDENTALES (COMIENZOS DE LA DÉCADA DE 1970), EN PORCENTAJE

Clase de origen	Miembros de la clase de servicio en		
	Inglaterra (1972)	Francia (1970)	Suecia (1974)
Clase de servicio	31	31	24
Trabajadores no manuales	10	12	6
Pequeña burguesía	11	17	14
Pequeños propietarios agrícolas	3	10	14
Clase obrera (incluidos capataces y trabajadores agrícolas)	46	29	42
TOTAL	101	99	100
Porcentaje de la clase de servicio en el total de la población empleada masculina	25	22	24

FUENTE: Calculado a partir de los datos presentados en Robert Erikson; John H. Goldthorpe, y Lucienne Portocarero, «Intergenerational class mobility in three Western European societies» [«Movilidad intergeneracional de clase en tres sociedades europeas occidentales»], *British Journal of Sociology*, vol. 30 (1979), q.v. para ulteriores detalles de datos, categorías, etcétera.

¹⁹ Lucienne Portocarero está actualmente analizando datos similares para las mujeres, disponibles en el caso de Francia y Suecia, que muestran un elevado nivel de movilidad. Lo mismo sucede con los datos referidos a las mujeres inglesas (si bien éstos están organizados sobre una base algo diferente) presentados en Anthony Heath (1981), tabla 4.2 (una vez ajustados los cálculos de porcentajes de egreso de las clases a porcentajes de ingreso).

²⁰ Estos análisis se presentarán en un próximo artículo de Robert Erikson, Lucienne Portocarero y este autor; pero *cfr.* también Goldthorpe (1980), cap. 3.

En segundo lugar, es importante reconocer que el grado alcanzado por la demanda de personal de clase de servicio ha provocado, en algunos casos, el reclutamiento de un número importante de individuos cuyos niveles de educación y de cualificación formal resultan sorprendentemente bajos. El caso británico ofrece tal vez la ilustración más llamativa de lo que estamos diciendo, como lo sugieren los datos del cuadro 2. Como cabría esperar, es en las posiciones de directivo y de administrador, y no en la de profesional, donde el grado de evidente «subcualificación» aparece más marcado. No obstante, tomados en conjunto, estos datos siguen indicando de manera suficientemente clara el peligro de intentar caracterizar a los grupos que aquí se han tomado como constituyentes de la clase de servicio en términos esencialmente de «dotaciones»: esto es, en términos de su posesión distintiva de «capital cultural» o de su «dominio del conocimiento teórico». En realidad, el nivel de educación y de cualificación formal dentro de la clase de servicio actual debería presentar un grado bastante alto de variación internacional —dependiendo principalmente de si se ha producido algún movimiento hacia una provisión masiva de enseñanza «terciaria» antes del período de expansión acelerada de las ocupaciones de clase de servicio, o si, como en el caso británico, esto ha sucedido sólo cuando esa expansión estaba ya abiertamente en marcha ²¹.

Como resultado, pues, de su amplia base de reclutamiento y de los niveles probablemente muy variables de educación y formación de sus miembros, puede esperarse que las clases de servicio de las sociedades occidentales actuales muestren un grado más bien bajo, tanto de identidad demográfica como de identidad sociocultural. En la medida en que los individuos que ocupan posiciones de clase de servicio sean «de primera generación», con extracciones sociales, biografías y formación diferentes, es más probable que sigan estilos de vida más diversos y

²¹ Dos cuestiones más quedan aquí también de manifiesto: primero, que el ejercicio de autoridad delegada se puede llevar a cabo con poco conocimiento especializado y experto (y, se podría añadir, de una manera que hace pensar en una escasa familiaridad con «la cultura del discurso crítico»); y segundo, que el grado en que la aplicación de ese conocimiento experto necesita de una base teórica es todavía fácil de exagerar por lo que se refiere a la administración, el comercio y la industria de hoy en día.

CUADRO 2. NIVELES DE EDUCACIÓN Y DE CUALIFICACIÓN DE VARONES, ENTRE 20 Y 64 AÑOS, EN POSICIONES DE CLASE DE SERVICIO. INGLATERRA Y GALES, 1972

Grupo ocupacional	Porcentaje que tienen		
	Educación secundaria selectiva ^a	Grado universitario ^b	Sin cualificación formal
Profesionales (incluidos técnicos de grado alto)	69	20	15
Administradores y oficiales	66	7	47
Directivos de industrias y negocios	65	5	40

^a Es decir, bachiller o formación profesional.

^b Incluidos equivalentes reconocidos.

que practiquen pautas de asociación socialmente más heterogéneas de lo que sería normal en los miembros de una clase que tuviera un nivel de formación relativamente alto. Se puede hallar una ilustración de este último punto en los datos del cuadro 3. Esos datos sugieren que tanto el hecho de acceder a la clase de servicio por movilidad intergeneracional como la ruta seguida para ello —lo que se relaciona estrechamente con los logros educacionales— tienen una influencia en el alcance de los vínculos interclasistas. Así, como puede verse, aquellos que presentan una movilidad ascendente ingresando en (los niveles superiores de) la clase de servicio sólo algunos años después de completar su educación tienen más vínculos interclasistas, y de hecho sólo un poco más de la mitad de sus compañeros habituales de tiempo libre y de sus otros «buenos amigos» son también miembros de la clase de servicio.

Sin embargo, aunque el crecimiento de la clase de servicio ha tenido consecuencias claras que han jugado en contra de un nivel alto de formación de clase, hay que reconocer también que, incluso dentro de este período de expansión, es evidente que se han dado una serie de tendencias en sentido contrario —tendencias que podrían ser de especial importancia para el futuro. En primer lugar, allí donde disponemos de datos sobre movilidad o inmovilidad de clase *a lo largo de la vida*, se observa regularmente que los varones que acceden a ocupaciones de la clase de servicio —no importa desde qué origen o por qué

CUADRO 3. DISTRIBUCIÓN DE CLASE DE LOS COMPAÑEROS HABITUALES DE TIEMPO LIBRE Y OTROS «BUENOS AMIGOS» DE DIVERSOS SUBTIPOS DE MIEMBROS DE LA CLASE DE SERVICIO (VARONES ENTRE 25 Y 49 AÑOS, INGLATERRA Y GALES, 1974) SELECCIONADOS SEGÚN PAUTAS DE MOVILIDAD

Pauta de movilidad	Distribución de clase (%) de					
	Compañeros habituales de tiempo libre			Otros «buenos amigos»		
	Ser- vicio	Inter- media	Obrera	Ser- vicio	Inter- media	Obrera
Intergeneracionalmente estable en los niveles superiores de la clase de servicio (N = 75)	63	28	9	81	14	5
Movimiento directo a los niveles superiores de la clase de servicio (es decir, por capacitación académica) desde la clase obrera o intermedia baja (N = 100)	61	32	8	67	26	7
Movimiento indirecto a los niveles superiores de la clase de servicio desde la clase obrera o intermedia baja (N = 151)	51	32	17	58	31	11

FUENTE: Goldthorpe *et al.*, *Social mobility and class structure* [Movilidad social y estructura de clases], tablas 7.1, 7.2, 7.7 y 7.8, q. v. para ulteriores detalles de datos, categorías, etcétera.

ruta— tienen una probabilidad muy baja de abandonar después esas ocupaciones²². Este hallazgo, se podría sugerir, en parte se sigue directamente del carácter de la relación de servicio. El acuerdo sobre seguridad de empleo y de estatus, que anteriormente hemos identificado como una de las recompensas clave esgrimidas por las organizaciones empleadoras para motivar el fiel cumplimiento con la confianza otorgada, es difícilmente compatible con la práctica frecuente de una retirada radical de esa confianza. De modo que, allí donde el personal de la clase de servicio no satisface las expectativas de sus empleadores, la solución tiende a ser —salvo en los casos extremos—, no el despido o el apartamiento de la jerarquía burocrática, lo que supondría un *déclassement* definitivo del individuo, sino un estan-

²² Véanse, por ejemplo, Goldthorpe (1980), cap. 5 esp. y Max Haller y Robert W. Hodges (1978).

camiento absoluto o relativo dentro de esa jerarquía. No obstante, lo que reviste mayor importancia desde nuestro presente punto de vista es que la continuidad con la que suelen detentarse las posiciones de clase de servicio es un factor principal en la formación de la clase de servicio en expansión a efectos de su identidad demográfica o, en otras palabras, como colectivo social específico²³.

En segundo lugar, así como los estudios de movilidad nacional revelan de manera regular una amplia base de reclutamiento intergeneracional para las posiciones de clase de servicio, revelan también, con no menor regularidad, que las clases de servicio en expansión conservan un alto grado de *estabilidad* intergeneracional. Así, los datos comparativos de movilidad de clase en Inglaterra, Francia y Suecia a los que antes recurrimos pueden también servir para mostrar, como se ve en el cuadro 4, que en los tres países indistintamente una mayoría de los varones cuyos padres pertenecen a la clase de servicio se encuentran también en posiciones de clase de servicio; y que, de nuevo en los tres países, esa proporción *se incrementa* al pasar de un bloque de nacimientos anteriores al subsiguiente²⁴. Es más, como se indicó antes, en ningún caso se registran cambios significativos a lo largo del tiempo en las oportunidades —obviamente muy favorables— de los varones con orígenes en la clase de servicio para acceder a posiciones de clase de servicio, en comparación con las oportunidades de los varones de otros orígenes para moverse hacia esa clase. Por tanto, no sólo los individuos tienden, una vez establecidos en la clase de servicio, a retener sus posiciones, sino que puede decirse que similar tendencia se aplica también en el caso de las familias; y de esta manera, naturalmente, la identidad demográfica de la clase de servicio adquiere un mayor desarrollo.

²³ A este respecto, puede observarse un marcado contraste con las pautas de movilidad asociadas con las ocupaciones de oficinistas, vendedores, técnicos y supervisores que antes veíamos caracterizadas por otorgar a sus ocupantes una ubicación «intermedia» entre la clase de servicio y la clase obrera. Los datos derivados de investigaciones nacionales sobre movilidad y de estudios monográficos revelan por igual que éstas son ocupaciones con una «retentividad» generalmente baja: es decir, los individuos muestran una gran propensión a moverse desde ellas hacia un amplio campo de posiciones distintas.

²⁴ El mismo resultado se obtiene para las mujeres francesas y suecas.

CUADRO 4. CLASE DE DESTINO DE VARONES CON ORÍGENES EN LA CLASE DE SERVICIO POR BLOQUES DE NACIMIENTO EN TRES SOCIEDADES OCCIDENTALES (PRINCIPIOS DE LA DÉCADA DE 1970), EN PORCENTAJE

País	Bloque de nacimiento	Clase de destino				TOTAL
		Serv.	Trab. no manual	Peq. burg. y peq. prop. agrícolas	Obrera (inc. capataces y trab. agríc.)	
Inglaterra	1908-22	58	11	8	22	99
	1923-27	64	7	8	20	99
Francia	1906-20	60	9	14	16	99
	1921-35	64	9	7	20	100
Suecia	1910-24	57	12	10	22	101
	1925-39	67	11	5	17	100

FUENTE: Calculado sobre los datos presentados en Robert Erikson; John H. Goldthorpe, y Lucienne Portocarero, «Intergenerational class mobility in three Western European societies», *British Journal of Sociology*, vol. 30 (1979), q. v. para ulteriores detalles de datos, categorías, etcétera.

A veces se ha afirmado por parte de algunos autores marxistas que el crecimiento de la clase de servicio es más aparente que real —reflejaría en cierta medida sustancial el «diluyimiento» de las ocupaciones de profesionales, administradores y directivos, bien mediante un proceso real de degradación, bien mediante una sobregraduación espuria—, o es un mero cambio de denominación —de lo que en realidad sólo son empleos técnicos administrativos o de supervisión de bajo nivel²⁵. Pero este argumento se compadece mal con la evidencia de la aparentemente intacta capacidad de la clase de servicio de «reproducirse» a sí misma, incluso cuando sus cifras han aumentado. En no menor medida que antes, los miembros de las clases de servicio actuales parecerían tener ventajas, en comparación con la mayoría de los sectores restantes de la población, en términos de los recursos, económicos y de otro tipo, de los que pueden disponer tanto para mantener sus propias posiciones como para aumentar las oportunidades de sus hijos. La impresión que por lo general se extrae de los datos relevantes es la de una clase

²⁵ Véase, por ejemplo, Braverman (1974) y, más específicamente, Rosemary Crompton (1980) (y también de la «Respuesta a Crompton» por parte de este autor, *ibid.*).

que, lejos de encontrarse amenazada por ningún tipo de descomposición, está al mismo tiempo expandiéndose y consolidándose.

Finalmente, también deberíamos añadir en conexión con esto que existen diversos indicios de que la creciente identidad demográfica de la clase de servicio tenderá en el futuro a ir acompañada por un desarrollo paralelo en su identidad sociocultural. Para empezar, aunque los orígenes sociales de los miembros de la clase de servicio son hoy por hoy realmente diversos, parece haber pocas razones para suponer que exista alguna barrera sociológica seria para la asimilación sociocultural incluso de aquellos que han experimentado una movilidad de largo alcance. Así, mientras que los subtipos con movilidad ascendente de miembros de la clase de servicio presentados en el cuadro 3 tienen, en general, menos compañeros de tiempo libre y otros «buenos amigos» entre la clase de servicio que los varones que son intergeneracionalmente estables en esa clase, también sucede que sólo una pequeñísima minoría no tiene *ningún* vínculo de sociabilidad con otros miembros de la clase de servicio: de hecho, sólo el 10 % de los que experimentaron una movilidad «directa» y el 20 % de los que experimentaron una movilidad «indirecta»²⁶. Y además resulta relevante añadir aquí que la tendencia, evidenciada a través de los bloques de nacimientos de miembros actuales de la clase de servicio, tanto en Inglaterra como en los demás países, es claramente hacia una importancia cada vez mayor de la ruta de movilidad «directa»²⁷. De manera que se puede anticipar que las diferencias en el bagaje educativo, y por tanto en los estilos de vida, entre los que se mueven hacia la clase de servicio y entre sus miembros móviles y estables irá disminuyendo de manera sostenida.

Es más, también parece poco probable que las divisiones por situaciones que hemos reconocido dentro de la clase de servicio resulten ser una fuente de diferencias socioculturales importantes. Entre otras cosas, la movilidad entre estas situaciones parecería bastante frecuente, tanto a lo largo de la vida activa como intergeneracionalmente. En el primer caso, la tendencia más notoria es a que los profesionales acaben por ocupar posi-

²⁶ Véase Goldthorpe (1980), tabla 7.9.

²⁷ Cfr. *ibid.*, pp. 55-7.

ciones directivas o administradoras; a la inversa, en el segundo caso es a que los hijos de administradores y directivos se encuentren, si acaso, *más* probablemente en ocupaciones profesionales que en ocupaciones similares a las de sus padres²⁸. Una vez más, por tanto, se pueden aportar diferentes evidencias que sugieren que los varones con diferentes tipos de empleo dentro de la clase de servicio representan compañeros preferentes los unos para los otros en actividades de sociabilidad²⁹. En suma, se puede suponer razonablemente que persiste una gran similitud de estilos de vida entre las distintas situaciones y que los vínculos sociales transituacionales están muy extendidos.

IV

De la discusión precedente en torno a la formación de la clase de servicio se sigue de manera bastante inmediata una conclusión concerniente a los juicios sobre su potencial sociopolítico: a saber, que podría ser engañoso buscar indicios de cómo podría desarrollarse ese potencial en la pauta de acción sociopolítica desplegada de hecho hasta la fecha por los empleados que reciben honorarios. Como más arriba señalábamos al criticar a los teóricos de la «nueva clase», debe reconocerse que esta pauta está lejos de ser uniforme, y de hecho resulta más o menos incoherente desde una perspectiva de clase. Esta situación, aho-

²⁸ Por ejemplo, los datos del estudio nacional sobre movilidad ocupacional de Oxford muestran *i.* que entre los varones que se encontraban en posiciones de clase de servicio en 1972, en torno a un quinto de *todos* los que habían accedido al trabajo en una ocupación profesional estaban en 1972 en una ocupación administrativa o directiva; y *ii.* que de todos los hijos de profesionales, el 55 % se encontraba en ocupaciones profesionales y el 28 % en ocupaciones de administración y dirección, mientras que, para los hijos de administradores y directivos, los porcentajes correspondientes eran 49 % y 35 %.

²⁹ Resulta sumamente notable que los grupos de profesionales, administradores y directivos aparecen por lo general próximos entre sí en la escala de «estilos de vida» ofrecida recientemente por Stewart *et al.*, la cual de hecho deriva de las pautas para la elección de amistades (véase A. Stewart, K. Prandy y R. M. Blackburn [1980], parte 1); hasta ahora se están obteniendo resultados muy similares del trabajo en curso que sobre los datos del Estudio sobre Movilidad de Oxford están realizando Clyde Mitchell y este autor, en el que la principal relación analizada es la de «compañero de tiempo libre».

ra podemos verlo, apenas debe sorprendernos, aunque sólo sea en razón del rápido crecimiento de la clase de servicio en el pasado reciente y, consiguientemente, de su estado aún relativamente poco formado. En semejantes circunstancias siempre ha de resultar problemático hasta qué punto las orientaciones sociopolíticas de los miembros de la clase se pueden poner en relación con las posiciones que mantienen en común, o deben más bien entenderse en términos de las muy diversas trayectorias sociales que cada uno de ellos habrá seguido para alcanzarlas³⁰. En realidad, sólo cuando las tendencias que deberán servir para incrementar la identidad demográfica y cultural de la clase de servicio se hayan desarrollado más, se podrá esperar que surja una pauta de acción más consistente y más susceptible de ser interpretada en términos específicos de «clase».

Se puede concluir también que la mejor base para una especulación bien informada sobre el futuro de la clase de servicio como fuerza sociopolítica reside, en el estadio actual, en un análisis que parta de consideraciones estructurales. Empero, éste deberá ser un análisis que siga unas líneas sustancialmente distintas a las de las explicaciones marxistas de los nuevos «estratos intermedios» del tipo que examinamos antes. Es decir, no debe ocuparse de las relaciones de clase definidas abstractamente, en términos de una teoría económica desde la que no puede tenderse puente alguno hacia la acción social, sino de las relaciones sociales reales, empíricamente determinables, que prevalecen entre los miembros de la clase de servicio y los miembros de otras clases. Y, a su vez, los intereses de clase, en lugar de ser «imputados» dogmáticamente, deben comprenderse como naciendo directamente de esas relaciones sociales y teniendo una conexión subjetivamente significativa con ellas para los actores implicados. Aunque un análisis de este tipo no puede desarrollarse en detalle sin superar los límites de este artículo, sí podemos anticipar algunos resultados importantes y contrastarlos críticamente con los de otras explicaciones.

³⁰ Aquí se podría tomar como caso paradigmático el de la base de clase del apoyo a un partido político. Los resultados de un análisis cuidadoso sugieren, sin embargo, que el «realineamiento de partido» evidente hoy en muchas democracias occidentales —y, en especial, el mayor apoyo de los cuellos blancos a los partidos de izquierda— es resultado, en una medida importante, de la movilidad social. Para el caso británico, véase Phyllis Thorburn (1979).

Para empezar, la expectativa más clara a partir del concepto de clase de servicio que hemos presentado ha de ser que esta clase, cuando se consolide, constituirá un elemento esencialmente *conservador* en las sociedades modernas³¹. Aunque la clase de servicio es una clase de empleados que están subordinados a alguna forma de instancia superior, también sucede que los empleos que desempeñan sus miembros son aquellos que se reconocían de manera general como los más deseables en términos de las recompensas, tanto intrínsecas como extrínsecas, que proporcionan. Se ha tomado como característica definitoria de las ocupaciones de la clase de servicio el que implican el ejercicio de autoridad y/o de conocimiento especializado y experto. Y por consiguiente, hemos argumentado, sus ocupantes realizan sus tareas y roles con un grado significativo de autonomía y discrecionalidad, además de disfrutar de condiciones de empleo claramente ventajosas con respecto a las de los empleados de otros rangos, sobre todo si se consideran desde la perspectiva de toda una vida. Desde este ángulo, por tanto, la clase de servicio se presenta como una clase que tiene un interés sustancial en el *status quo*, y hay poca evidencia estructural en favor, bien de la preocupación marxista por alguna posible alianza entre la clase obrera y grupos que aquí hemos considerado como parte de la clase de servicio, bien de la preocupación —para bien o para mal— de los teóricos de la «nueva clase» por el potencial de tales grupos para generar nuevas formas de radicalismo cultural o político.

Lo que parece haber sido principalmente omitido por los autores marxistas es el problema de cómo los profesionales, administradores y directivos pueden llegar a ver que sus intereses pueden ser servidos por los elementos radicalmente igualitaristas que, presumiblemente, son centrales en un programa político socialista. Más bien cabe esperar —a menos que se identifiquen influencias en contrario muy poderosas— que estos empleados actúen en lo principal de la manera que les es característica a los miembros de los estratos privilegiados: es decir, que tratarán de utilizar sus superiores recursos para *preservar* sus

³¹ En este aspecto, el presente análisis llega a la misma conclusión que el de Dahrendorf, aunque mediante una línea de argumentación diferente. Cfr. Dahrendorf (1964), pp. 249-51.

posiciones de relativo poder y ventaja social para sí mismos y para sus hijos. En realidad, debería resultar bastante claro que la ideología legitimadora a la que en primer lugar acudirá la clase de servicio en una situación de conflicto distributivo es la «meritocracia» —con el mérito y sus criterios definidos de tal modo que maximicen las ventajas competitivas de sus miembros. Y la «estrategia exclusora» asociada, para seguir el reciente análisis de Parkin, es entonces el «credencialismo» o, dicho de otro modo, el uso de las cualificaciones formales como medio para controlar el acceso a —en lugar de garantizar el buen desempeño en— las ubicaciones más deseables dentro de la división del trabajo³².

Como ya se señaló antes, la evidencia relativa a las oportunidades de movilidad de clase indicaría que, incluso en el período de rápida expansión de la clase de servicio, la posición favorable de los varones con orígenes en la clase de servicio, y especialmente en comparación con la de los que provienen de la clase obrera, se ha mantenido por lo general. Y no parece haber muchas razones para pensar que, a medida que aumente el grado de formación de la clase de servicio, se haga en modo alguno menos fácil, o menos factible, entrar en conflictos distributivos —en los que se podría señalar a la clase obrera como su principal adversario. De hecho, es de esperar que un mayor grado de estabilidad y de homogeneidad social dentro de la clase de servicio confiera una base más firme a una tendencia que ya está claramente fortaleciéndose: la de que los grupos de la clase de servicio busquen hacer progresar sus intereses materiales mediante la organización y mediante diversas formas de acción «sindical». Semejante estrategia, desde luego, tiene una larga historia en el caso de muchos grupos profesionales, pero actualmente cada vez es más adoptada por administradores y directivos. Y más que tomar esto como un indicio de proletarianización —como en las interpretaciones marxistas más fáciles—, por el contrario es más apropiado entenderlo como un intento por prevenir la proletarianización y por mantener los diferenciales de clase favorables en remuneración y en condiciones de trabajo, y en general en oportunidades de vida³³.

³² Frank Parkin (1979), pp. 54-60.

³³ Cfr. *ibid.*, pp. 110-11, y, para un caso de estudio reciente, Michael P. Kelly

Más aún, si, como querrían los marxistas, centráramos la atención más específicamente en la esfera de la producción, y no en la de la distribución, todavía resultaría que la clase de servicio y la clase obrera están estructuralmente orientadas mucho más hacia el conflicto que hacia la colaboración. Se podría insistir en que los miembros de estas clases tienen en común su posición de empleados, excluidos de la propiedad o del control estratégico de los medios de producción; pero por encima del significado que este hecho pueda tener para la acción social, debe situarse el de las grandes diferencias que se dan entre sus situaciones de trabajo características. Así, podemos argüir que cualquier expectativa —como la alimentada por los teóricos de la «nueva clase obrera»— de que grupos de profesionales, tecnólogos y otros *cadres* puedan encabezar una reedición del *syndicalisme gestionnaire* ha de versé frustrada, por tender los intereses de este rango de empleados en cuestiones de control a diverger de los de los trabajadores de a pie. Está en la naturaleza misma de las actividades laborales desempeñadas por los miembros de la clase de servicio el proveer un área de autonomía y discrecionalidad; y bien puede haber un interés de clase en ensanchar esa área o, en otras palabras, en reducir el grado de control ejercido «desde arriba». Pero todo intento de democratización generalizada del lugar de trabajo que pudiera conceder mayor poder de decisión y de regulación a los trabajadores de a pie no podría por menos que amenazar a los empleados de la clase de servicio, al implicar un mayor grado de control «desde abajo» —lo cual ciertamente sería visto, desde su punto de vista, como una interferencia ilegítima en su competencia y su especialización profesional, o como una limitación ilegítima de sus prerrogativas administrativas y directivas. Así como los argumentos meritocráticos constituirían la base de la resistencia ofrecida por la clase de servicio frente a una mayor equidad distributiva, así también cabría esperar que fueran los argumen-

(1980). Aunque el presente análisis no sigue el consejo de Parkin de que «las clases sociales se definan por referencia a su modo de acción colectiva y no a su lugar en el proceso productivo o en la división del trabajo» (p. 113), sin embargo suscribe decididamente su argumento de que la tendencia de los teóricos marxistas recientes a minimizar la importancia de los aspectos distributivos de la desigualdad de clase como fuente de división y de conflicto, constituye un grave error sociológico.

tos tecnocráticos los que normalmente se esgrimieran frente a cualquier intento de crear unas relaciones más igualitarias en la producción.

Desde la posición de los teóricos de la «nueva clase», resulta claramente problemático un enfoque estructural sobre el pretendido potencial radical de esta clase, ya que su primera tarea habría de ser explicar la insatisfacción con el orden establecido por parte de unos individuos que reconocidamente ocupan posiciones relativamente privilegiadas dentro de él. Es más, a diferencia de los autores marxistas, estos teóricos no postulan ninguna oposición básica de intereses entre la nueva clase y una clase capitalista o dirigente que estaría por encima de ellos. De hecho, los teóricos de la «nueva clase» parecen aceptar de manera generalizada la opinión de que el poder al que los miembros de esa nueva clase están en última instancia subordinados se encuentra actualmente muy disperso entre una variedad de elites funcionalmente diferenciadas. En consecuencia, las explicaciones a las que se ven forzados a recurrir tienen un carácter esencialmente psicologista, y se centran en la *hostili ad* que siente la nueva clase hacia aquellos que los sobrepasan por razón de su riqueza y de los atributos unidos a ella. Se podría decir, por añadidura, que en estas explicaciones el énfasis a menudo recae más en factores más obviamente relacionados con lo que la nueva clase tiene de *nueva* que con lo que tiene de *clase* —por ejemplo, la experiencia que sus miembros tienen de la movilidad, su sensación de «inconsistencia de estatus» o de discontinuidad cultural³⁴. Por tanto, el punto en el que los teóricos de la «nueva clase» se muestran más débiles es en su incapacidad para fundamentar adecuadamente su expectativa de que el radicalismo de cuello blanco que ha cautivado su atención se vaya a mantener y a generalizar. Por el contrario, el argumento que se seguiría del concepto de clase de servicio que hemos desarrollado aquí sería que, aunque ese radicalismo puede se-

³⁴ Véanse, por ejemplo, en la compilación de Bruce-Briggs ya citada, las contribuciones de Peter L. Berger (1979), pp. 52-4 esp., y Aaron Wildavsky (1979), pp. 147-9 esp.; también Gouldner (1979), pp. 58 ss. En realidad, los argumentos en cuestión son en buena medida una reedición de los usados en los años cincuenta y sesenta por autores como Bell y Lipset para intentar explicar los brotes periódicos de extremismo de derecha. *Cfr.*, por ejemplo, Daniel Bell (1963).

guir brotando de manera esporádica, su carencia de toda base estructural —como la que podría darle su enraizamiento en relaciones de clase conflictuales— hace muy improbable que desemboque en una movilización a gran escala contra el *status quo*. Incluso una vez que la clase de servicio alcance un nivel superior de formación, el radicalismo de cuello blanco seguirá siendo minoritario, intermitente y localizado; en realidad, en la medida en que lo que *sí* reflejan las recientes manifestaciones son, por decirlo así, los dolores de crecimiento de esta clase, entonces se puede anticipar que, con su consolidación, se producirá un *declive* de los impulsos radicales ³⁵.

Por último, sería preciso hacer algún comentario sobre un aspecto en el que parece darse un cierto grado de convergencia entre el análisis expuesto en este artículo y el de los marxistas y los teóricos de la «nueva clase»: esto es, no aparece ninguna razón por la que habríamos de suponer que la clase de servicio tenga algún compromiso especial con el capitalismo *per se*. En la medida en que su posición privilegiada está establecida actualmente en un orden social capitalista, es difícil creer que la clase de servicio pueda ofrecer la base para un ataque serio contra ese orden. Pero si, como resultado del funcionamiento —o del mal funcionamiento— de la economía capitalista, su posición privilegiada se viera abiertamente amenazada, entonces sería lógico suponer que la clase de servicio se mostrara más preocupada por conservar esta posición que aquella economía. Al fin y al cabo, los intereses de los empleados burocráticos no tienen ninguna conexión intrínseca con las instituciones de la propiedad privada en la producción o con el sistema de libre mercado —como de hecho ya fue señalado con cierta alarma por los comentaristas conservadores en los tiempos en que la superioridad numérica de estos empleados sobre los profesionales y hombres de negocios independientes se hizo por primera vez manifiesta ³⁶.

³⁵ Podría también anticiparse que una buena parte del radicalismo que surja se canalizará en movimientos «de una sola causa» y en formas —por ejemplo, medioambientalismo— que eluden una implicación directa en cuestiones de desigualdades de clase en la distribución o en la producción.

³⁶ Véanse, por ejemplo, en el caso británico, Roy Lewis y Angus Maude (1949), (1952).

Así, como en los últimos años el funcionamiento de las economías capitalistas occidentales evidentemente se ha deteriorado, se ha despertado un gran interés por ver la respuesta de los profesionales, administradores y directivos ante las amenazas que se ciernen sobre ellos en la forma de desempleo y, de modo más extendido, de subempleo y de reducción de las oportunidades de promoción. Para un cierto número de autores, en la línea tanto del análisis marxista como de la teoría de la «nueva clase», el final del largo *boom* del período posterior a la segunda guerra mundial es la señal evidente para la emergencia de las condiciones objetivas bajo las cuales es posible entrever con más fundamento que nunca una radicalización de los empleados de cuello blanco de nivel alto ³⁷. Sin embargo, pueden señalarse varias razones para el escepticismo a este respecto, en consonancia con el argumento general que ya hemos adelantado sobre el conservadurismo esencial de la clase de servicio.

En primer lugar, aunque no hay duda de que han aumentado las amenazas sobre la seguridad y las perspectivas de mejora de los miembros de la clase de servicio, y bien pudieran seguir aumentando, de ello no se desprende automáticamente que esas dificultades vayan a ser interpretadas de tal modo que conduzcan a la contestación política ³⁸. Por encima de cualquier otra cosa, debemos tener presente que, en tiempos de retroceso económico, las desigualdades de clase bien pueden ampliarse: la incidencia del desempleo muestra una fuerte orientación de clase, siendo naturalmente mucho más severa entre los trabajadores asalariados manuales, lo que a su vez reduce en términos generales su poder de negociación. Por tanto, la tendencia a que desde la clase de servicio un proceso de recesión y de deflación se vea como algo económicamente —o políticamente— inevitable, puede verse reforzada por la probabilidad de que la posición relativa de sus miembros en la lucha distributiva se mantenga o incluso mejore. En segundo lugar, si es que ha de haber algún tipo de contestación política seria, no es de ningún modo seguro que esa contestación reúna a la clase de servicio con

³⁷ Véanse, por ejemplo, Gouldner (1979), pp. 66-70 y Harrington (1979), pp. 135-6.

³⁸ Para unos resultados empíricos interesantes, véase Charles Derber (1979).

otros grupos de empleados en alguna forma de movimiento «izquierdista». Y especialmente si las ventajas relativas de la clase de servicio *estuvieran* siendo de algún modo recortadas, podría pensarse, al menos con el mismo fundamento, que de hecho tendría lugar una reacción radical de signo opuesto. Vale la pena recordar aquí que en el período de entreguerras el interés sociológico en las «nuevas clases medias» vino a concentrarse en su propensión a *resistir* la proletarización y, en algunos casos, a responder a las amenazas contra su posición de clase y estatus prestando su apoyo a intentos autoritarios por apuntalar el orden capitalista.

Puede sugerirse que, en las circunstancias actuales, la insatisfacción de la clase de servicio es más fácil que sea en realidad provocada por políticas abiertamente neoliberales que, al intentar reanimar las economías occidentales reforzando la disciplina y los incentivos específicamente capitalistas, conduzcan de hecho a la depresión de la actividad económica y a una fuerte restricción del gasto público, desde la perspectiva del *largo plazo*. Pero, incluso así, resulta dudoso si esa insatisfacción estaría asociada con algún movimiento sustantivo de la opinión de la clase de servicio a favor del intento de superar las actuales dificultades económicas con medidas propias de la izquierda —con sus muy poco deseadas consecuencias igualitaristas—; y tanto más así por cuanto que, desde la perspectiva de la clase de servicio, pueden encontrarse otras opciones políticas evidentemente más atractivas. En particular, puede uno señalar aquí las variedades de corporativismo «liberal» o «negociado» que han surgido en el pasado reciente de los intentos marcadamente pragmáticos por alcanzar un capitalismo más comprensivamente «dirigido». Bajo estas formas de economía política, los procesos distributivos, especialmente la fijación de las retribuciones, quedan sujetos a un fuerte control político; y así, los resultados distributivos reflejan, más allá del poder del mercado, la efectividad con la que los intereses colectivos reciben una representación organizada. Sin embargo, como ya dijimos antes, no es probable que una clase de servicio cada vez más estable y socialmente homogénea se encuentre en desventaja a este respecto. Y es más, es en las instituciones y procedimientos corporativistas donde puede esperar alcanzarse un asentamiento aún más firme de los principios meritocráticos y tecnocráticos mediante

los que intenta proporcionar a su posición privilegiada una base racional y moral.

REFERENCIAS

- Bell, D. (comp.) (1963), «The new class: a muddled concept», en Bruce-Briggs (comp.), 1979.
- Belleville, P. (1963), *Une nouvelle classe ouvrière*, París.
- Berger, P. L. (1979), *The worldview of the new class: secularity and its discontents*, en Bruce-Briggs, 1979.
- Bottomore, T., y Patrick Goode (comps.) (1978), *Austro-Marxism*, Oxford.
- Braverman, H. (1974), *Labor and monopoly capital*, Nueva York: Monthly Review Press [*Trabajo y capital monopolista*, México: Nuestro Tiempo, 1985].
- Bruce-Briggs, B. (comp.) (1979), *The new class?*, New Brunswick.
- Burns, T. R., y Buckley, W. (comps.) (1976), *Power and control*, Londres.
- Carchedi, G. (1975), «On the economic identification of the new middle class», *Economy and Society*, vol. 4.
- Crompton, R. (1980), «Class mobility in modern Britain», *Sociology*, vol. 14.
- Crompton, R., y Gubbay, J. (1977), *Economy and class structure*, Londres.
- Dahrendorf, R. (1964), «Recent changes in the class structure of European societies», *Daedalus* (invierno de 1964).
- Derber, Ch. (1979), «Underemployment and the American dream—“Underemployment consciousness” and radicalism among young workers», *Sociological Inquiry*, vol. 49.
- Ehrenreich, J., y Ehrenreich, B. (1977), «The professional-managerial class», *Radical America*, vol. 11.
- Fox, A. (1974), *Beyond contract: Work, power and trust relations*, Londres.
- Giddens, A. (1973), *The class structure of the advanced societies*, Londres: Hutchinson [*La estructura de clases en las sociedades avanzadas*, Madrid: Alianza, 1983].
- Goldthorpe, J. H.; Llewellyn C., y Payne, C. (1980), *Social mobility and class structure in modern Britain*, Oxford.

- Gorz, A. (1967), *Strategy for labor: a radical proposal*, Boston.
- (1972), «Technical intelligence and the Capitalist division of labour», *Telos*, vol. 12.
- Gouldner, A. W. (1979), *The future of intellectuals and the raise of the new class*, Londres: MacMillan [*El futuro de los intelectuales y el ascenso de la nueva clase*, Madrid: Alianza, 1980].
- Haller, M., y Hodge, R. W. (1978), «Class structure and career mobility of men and women», artículo presentado en el 9.º Congreso Mundial de Sociología (Uppsala, 1978).
- Hardin, R. (1976), «Stability of statist regimes: industrialisation and institutionalisation», en Burns y Buckley (1976).
- Harrington, M. (1979), «The new class and the left», en Bruce-Briggs (1979).
- Heath, A. (1981), *Social mobility*, Londres.
- Johnson, T. (1977), «What is to be known: the structural determination of social class», *Economy and Society*, vol. 6.
- Kelly, M. P. (1980), *White-collar proletariat: the industrial behaviour of British civil servants*, Londres.
- Kerr, C.; Dunlop J. T.; Harrison, F. y Myers, C. A. (1960), *Industrialism and industrial man*, Cambridge, Mass.
- Kristol, I. (1972), «About equality», *Commentary* (noviembre de 1972).
- Lewis, R., y Maude, A. (1949), *The English middle classes*, Londres.
- Mallet, S. (1975), *The new working class*, Nottingham.
- Moynihan, D. P. (1972), «Equalising education: in whose benefit?», *The Public Interest* (otoño de 1972).
- Parkin, F. (1979), *Marxism and class theory: a bourgeois critique*, Londres: Tavistock.
- Parsons, T. (1968), «The professions», *International Encyclopaedia of the Social Sciences*, Nueva York.
- Poulantzas, N. (1975), *Classes in contemporary capitalism*, Londres: New Left Books [*Las clases sociales en el capitalismo actual*, Madrid: Siglo XXI, 1977].
- Renner, K. (1953), *Wandlungen der modernen Gesellschaft: Zwei Abhandlungen über die Probleme der Nachkriegszeit*, Viena.
- Silver, A.; Zussman, R.; Whalley, P., y Crawford, S. (1979), «Work and ideology among engineers: an international comparison of the "new working class"», artículo presentado al *Annual Meeting of the American Sociological Association*.
- Steinfels, P. (1979), *The neoconservatives*, Nueva York.
- Stewart, A.; Prandy, K., y Blackburn, R. M. (1980), *Social stratification and occupations*, Londres.
- Thorburn, Ph. (1979), «Class, mobility and party: the political preferences of Englishmen», tesis doctoral inédita, Universidad de Michigan.

- Touraine, A. (1974), *The post-industrial society*, Londres: Wildwood [*La sociedad post-industrial*, Barcelona: Ariel, 1973].
- Walker, P. (comp.) (1979), *Between capital and labour*, Hassocks.
- Wildavsky, A. (1979), «Using public funds to serve private interests: the politics of the new class», en Bruce-Briggs (1979).
- Wright, E. O. (1976), «Class boundaries in advanced capitalist societies», *New Left Review*, 8.