

REVISTA de TRABAJO

Año 3 - Número 4 - Nueva Época - 2007



Pensar el Trabajo

Debate y actualidad

La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos

Enrique de la Garza*

Hacia la década del cincuenta, Friedman, uno de los padres de la Sociología del Trabajo, se preguntaba hacia dónde iba el trabajo humano. La respuesta más común en ese momento era optimista frente a las primeras formas de la automatización de los procesos productivos y sus supuestos efectos enriquecedores y liberadores del trabajo, del control patronal de los tiempos y los movimientos, tanto como de las rutinas enajenantes del taylorismo (Blauner, 1964; Mallet, 1972). Otra vertiente optimista acerca del futuro de las relaciones laborales estaba representada por las escuelas dominantes de las relaciones industriales que, ante la institucionalización de los sindicatos y de una parte del conflicto interclasista y a través del desarrollo de la negociación colectiva y del Estado Social, creyeron que se iniciaba una etapa de estabilidad capitalista, con distribución equitativa del ingreso y de la seguridad social que alejaba definitivamente los fantasmas marxistas de la revolución anticapitalista (Kerr y Dunlop, 1962; Goldthorpe, 1989; Dunlop, 1958). Pero a la institucionalización del movimiento obrero en Europa y en los Estados Unidos le siguió desde fines de los sesenta un período de ascenso de la lucha de clases, de cuestionamiento de los sistemas de relaciones de trabajo y de los sindicatos como organizaciones asimiladas al capitalismo. El obrerismo hacía nuevamente irrupción como movimiento de los trabajadores desde abajo no

atenazados por el desempleo ni por el hambre en Europa occidental, sino decididos a ganar el control de las condiciones de trabajo (Negri, 1978). En esta medida, las visiones optimistas acerca del futuro del trabajo humano fueron en gran medida substituidas por las tesis de Braverman acerca de la tendencia en el capitalismo a la pérdida de control del obrero sobre su trabajo, como condición objetiva para cumplir su función de explotación (Braverman, 1974). Al mismo tiempo, las tesis obreristas, menos estructuralistas que las de Braverman, buscaron abrir la posibilidad teórica de revertir el control capitalista sobre el proceso de trabajo a través de la lucha política al interior de las fábricas (Panzieri, 1978). El obrerismo y las luchas de los trabajadores desde fines de los sesenta y primera mitad de los setenta no condujeron a la revolución sino, paradójicamente, hacia una mayor institucionalización e influencia de los sindicatos respecto de las políticas económicas de los estados a través de pactos neocorporativos (Regini, 1990).

Hasta los años setenta fue ampliamente reconocida la centralidad del trabajo como campo estructurador de las otras relaciones sociales y de las subjetividades, y estas consideraciones no se presentaban solamente en la tradición marxista. Con el ascenso de las luchas obreras desde fines de los sesenta hasta mediados de los setenta, los temas más importantes de

37

* Profesor-Investigador del Posgrado en Sociología del Trabajo de la UAM-I. Este artículo es una actualización del publicado en la revista *Nueva Sociedad* 157, septiembre-octubre de 1998, pág. 34-53. Pueden consultarse obras del autor en <http://docencia.izt.uam.mx/egt>.

la investigación laboral estaban relacionados con el movimiento obrero (explicación de sus ciclos, causas de la movilización, del inmovilismo sindical frente a las irrupciones de los trabajadores); un tema importante fue también el del control sobre el proceso de trabajo, en especial la crítica del taylorismo fordismo (Hyman, 1996). Es en este período cuando se afirmó el concepto de sujeto obrero, diferenciado del de clase obrera, como articulación entre estructuras, subjetividades y acciones colectivas (De la Garza, 1992). La paradoja neocorporativa volcó el interés de los estudiosos hacia el tema de las relaciones entre sindicatos y el Estado desde enfoques propios de la ciencia política (Schmitter, 1992).

Sin embargo, a partir de 1980 se inició un proceso de nuevo tipo en las relaciones capital-trabajo, con profundas implicaciones para los mercados y procesos laborales, y los sistemas industriales, así como para las organizaciones de los actores productivos y de éstas con los Estados. Las transformaciones del mundo del trabajo, pero sobre todo de las relaciones entre organizaciones obreras, empresariales y el Estado han influido en forma importante el ánimo de los intelectuales en sus evaluaciones con respecto del futuro del trabajo humano, así como de los actores colectivos que parten de la producción (Edwards, 1992).

La derrota obrera frente al neoliberalismo, así como la reestructuración productiva desde los ochenta con la flexibilidad y descentralización de las relaciones laborales en el ámbito empresarial, cambió los énfasis de la investigación laboral hacia la fragmentación de los mercados de trabajo, el cambio tecnológico y de organización del trabajo y la flexibilidad en las relaciones laborales. En esta línea hay una dinámica recreación de teorías desde los ochenta (regulacionismo, especialización flexible, neoschumpeterianismo, "lean production", toyotismo, nuevos conceptos de producción, modernización reflexiva, *Industrial Governance*, *clusters*, cadenas de producción, aprendizaje tecnológico, economía del conocimiento; nuevas relaciones de trabajo) que no tienen en su eje la preocupación de los setenta acerca del surgimiento de sujetos colectivos del trabajo, sino el cambio en las estructuras productivas, de las

relaciones laborales y de los mercados de trabajo. En esta perspectiva sigue siendo una preocupación central plantearse hacia dónde va el trabajo humano y las posiciones se dividen en dos extremos: por un lado, como en los cincuenta, las optimistas ven un papel liberador en las nuevas tecnologías, en la flexibilidad, en las formas actuales de organización del trabajo, en el advenimiento de la sociedad del conocimiento. Impulsadas estas formas inicialmente por la crisis del taylorismo-fordismo y la necesidad de que logre el capital un consenso participativo y legítimo en los procesos de trabajo como condición para aumentar productividad, calidad y vencer en mercados desregulados y globalizados (Amin, 1994).

Por el otro lado, los que ponen el acento en las tendencias precarizantes, inseguras, polarizadoras e intensificadoras del trabajo. Pero hay otro ámbito de la polémica acerca del futuro del trabajo que ha preocupado sobre todo a los intelectuales que fueron marxistas o que tuvieron al marxismo como interlocutor (por ejemplo Touraine, 1988): el de la centralidad del trabajo en la estructuración de las otras relaciones sociales y, en particular, de la capacidad de la clase obrera de tornarse en sujeto colectivo portador de un proyecto alternativo anticapitalista (Habermas, 1984). Esta polémica se entrecruza con la anterior, pero tiene alcances teóricos más amplios que el mundo del trabajo, desde el momento en que doctrinas más abstractas como las de la posmodernidad (Lyotard, 1984), la de elección racional (Elster, 1990) o de competencia comunicativa (Habermas, 1984) están implicadas en la discusión. Analizaremos brevemente estas dos vertientes acerca del futuro del trabajo humano.

■ La polémica acerca de la reestructuración productiva

Esta polémica concierne principalmente a economistas institucionalistas, sociólogos y especialistas en administración de empresas y de relaciones industriales. Sus teorías no tienen la pretensión en cuanto a abstracción de aquellas que hablan del fin de la sociedad del trabajo, aunque hay influencias recíprocas entre ellas.

En su interior estas teorías presentan diferencias, las hay centradas en el proceso productivo, otras en el mercado de trabajo, algunas más en el sistema de relaciones industriales. En algunas de las primeras el proceso productivo es sólo uno de los niveles importantes del funcionamiento de un régimen de acumulación, que no sería sino la articulación entre producción y consumo. Esta articulación, estable por períodos, no se lograría de manera espontánea como en los neoclásicos, sino a través de instituciones de regulación que conforman el modo de regulación. Las más abarcatas, como es la regulacionista (Aglietta, 1979; Boyer, 1989; Lipietz, 1985; Coriat, 1979), tienen un nivel semejante al de las antiguas teorías de la CEPAL con conceptos que comprenden aspectos parecidos al de modelo de desarrollo. Pero también hay diferencias importantes: una es que estas teorías tienen un eje significativo en los procesos productivos y éstos no aparecen como en las antiguas teorías del desarrollo solamente en su aspecto económico macro y sectorial, sino específicamente en cuanto a las condiciones materiales de producción y las relaciones laborales que hacen posible ciertos resultados económicos.

La teoría regulacionista es posiblemente la más abarcativa de las nuevas concepciones acerca de la reestructuración productiva, desde el momento en que el proceso de producción es sólo un momento del régimen de acumulación y éste se relaciona con un modo de regulación. Además, esta teoría es la que reformuló y precisó los conceptos claves de taylorismo y fordismo. Estos tenían previamente un contenido en el nivel del proceso de la producción en la tradición de la sociología del trabajo, pero los regulacionistas los volvieron régimen de acumulación con sus respectivos modos de regulación y, en esta medida, le añadieron consideraciones más amplias del sistema de relaciones industriales y de los pactos entre Estado, sindicatos y empresarios. De esta manera, el fordismo, como régimen de acumulación, no sería solamente un tipo de proceso de trabajo, sino la articula-

ción entre producción y consumo de masas. La visión de futuro de esta teoría se enmarca tanto dentro del diagnóstico de la crisis de productividad respecto del proceso de trabajo (crisis de la organización laboral y de relaciones de trabajo rígidas) como del ámbito macrosocial de las instituciones del sistema de relaciones industriales (negociación colectiva, seguridad social, neocorporativismo). El futuro, por tanto, es el de la flexibilidad del trabajo, pero una flexibilidad que puede implicar trabajo más integrado y creativo, negociado, con ganancias de control por los trabajadores (Lipietz, 1988).

Hay que hacer notar que el evolucionismo en el marco del regulacionismo se ve mitigado por la consideración de que en esta transición hay varios modos de regulación competitivos¹. Además de que la articulación entre producción y consumo no encontraría todavía sus instituciones reguladoras de nivel intermedio. Sin embargo, se deja entrever que, dentro de la confusión entre modos de regulación alternativos en la coyuntura, es la flexibilidad concertada la que encuentra mayores probabilidades de convertirse en el modo de regulación de la nueva etapa del capitalismo. Esto porque según los supuestos derivados de la explicación de la crisis del taylorismo fordismo, la rigidez sería indeseable para la productividad y la simple desregulación de mercados y procesos de trabajo tampoco aseguraría el salto productivo sin consensos. Sin embargo, esta anticipación del futuro entre lo probable y lo deseable por los regulacionistas encuentra límites en sus propios supuestos metodológicos. Por un lado, esta teoría no deja de ser estructuralista: son las presiones del mercado las que resuelven la permanencia de las empresas en función de productividad y calidad; esta productividad y calidad presionan a su vez hacia la transformación flexible y negociada. Es cierto que los actores toman decisiones y que éstos pueden no captar acertadamente las señales de mercado y sociales. En esta medida, pueden optar por soluciones diversas, pero no todas ellas son viables en el mediano plazo por

¹ Los regulacionistas inicialmente propusieron modos alternativos de regulación, tales como el neotaylorista, el toyotista, el kalmariano, persistencia en el tercer mundo del taylorismo y fordismo, aunque fueron abandonados en el camino para enfatizar el concepto de modo de producción.

las razones anotadas. De esta manera, queriendo escapar del evolucionismo, éste aparece por la puerta trasera de lo viable en función de estructuras. En otras palabras, sujetos y conflictos sí alteran las formas, pero en la prueba y el error se imponen aquellas anticipadas por las exigencias estructurales. En esta medida, la derrota obrera por el neoliberalismo queda reducida a incidentes frente al reacomodo de las estructuras –desfases entre modo de regulación y régimen de acumulación– y las sus nuevas exigencias (Boyer y Freyssinet, 1995). El regulacionismo no tuvo sino que aceptar en la década del noventa que no había convergencia hacia un régimen de acumulación en particular y precisó el concepto de modelo de producción –combinatoria entre estrategia de negocios, política productiva, organización productiva y relación salarial– afirmando finalmente que no hay tendencia a la convergencia internacional en modelos de producción (sólo en la industria automotriz identifican la coexistencia de sloanismo, toyotismo y hondismo). Este concepto de modelo de producción sigue arrastrando una concepción estructuralista (De la Garza, 1999).

Para los neoschumpeterianos (Pérez y Ominami, 1985; Dosi, 1988) lo central de la reestructuración actual es la innovación tecnológica dura, sintetizada en la idea de que hay una tercera revolución tecnológica caracterizada por la introducción de la microelectrónica, la biotecnología, los nuevos materiales y/o fuentes de energía en los procesos productivos, circulatorios y de consumo. En esta teoría el marco institucional también tiene gran importancia pero es visto principalmente vinculado con el proceso que va de la invención científica básica a la innovación tecnológica y de ésta a la inversión productiva. La crisis es caracterizada como de la base técnico material (tecnologías genéricas) y de sus instituciones del período capitalista anterior. Frente a esta crisis la alternativa es la aplicación de las nuevas tecnologías de manera extensiva, sin embargo faltarían las instituciones capaces de fomentar la invención, la difusión y la inversión en nuevas tecnologías. En otras palabras, el futuro del trabajo es el de la aplicación de tecnologías informatizadas de manera amplia con sus consecuencias laborales y subjetivas para el trabajo. Esta teoría ha

puesto menor atención que los regulacionistas en el problema de cómo el salto productivo puede compaginarse con un incremento en la demanda agregada. Asimismo, tiene dificultades para definir períodos tecnológicos generales y hay una ausencia de análisis de instituciones y prácticas más allá de las directamente relacionadas con la innovación tecnológica. En su última etapa los neoschumpeterianos han acuñado la teoría del aprendizaje tecnológico, en la que se destaca la dimensión cognitiva en el proceso de innovación, al grado de afirmar que el proceso de innovación es fundamentalmente un proceso de aprendizaje. En algunos casos se ha intentado incorporar teorías del aprendizaje que vienen de la pedagogía y del interaccionismo simbólico a este proceso.

La tercera gran teoría del postfordismo es la de la especialización flexible, y a partir de ésta nace el interés por los encadenamientos productivos como ventaja comparativa (Piore y Sabel, 1990). En sus formulaciones originales, la especialización flexible también supuso que se había llegado al fin de la producción en masa estándar, pero basándose en que se debía al cambio en las preferencias de los consumidores, es decir, al paso de una economía de productores a otra de consumidores, al cambio frecuente de presentación y de producto, a la producción en pequeños lotes. La articulación entre tecnología reprogramable barata y pequeña y mediana empresa daba la clave a Piore y Sabel para acuñar la utopía de la pequeña producción competitiva frente a las grandes corporaciones. Se trataba también de la emergencia de un nuevo artesanado de las PyMEs, polivalente, flexible, con poder de decisión en el proceso de trabajo, con relaciones cordiales con sus pequeños patrones. A lo anterior se agregó la posibilidad de que las PyMEs formaran tejidos densos de empresas en territorios pequeños, con relaciones de solidaridad e instituciones locales de apoyo a estas empresas que dieran ventajas competitivas con relación a las grandes. Es decir, el futuro del trabajo humano para esta teoría no era sino la del nuevo artesanado laborando en pequeñas y medianas empresas, de alta calidad y competitividad, y conformando redes sociales y entre empresas en ambientes locales. Sin embargo, la teoría de la especialización flexible no logró comprobar, fue-

ra de argumentos lógicos basados en el supuesto tránsito hacia la producción en pequeños lotes y ciertos ejemplos en Italia, Alemania o Estados Unidos, que hubiera una decadencia de la gran corporación, sobre todo que ésta fuera menos innovadora por su gigantismo que las PyMEs. En particular, la producción en masa no tendió a desaparecer sino que alimenta a la producción por lotes a través de insumos o componentes; además, la producción por lotes dirigida a sectores de ingreso medio y alto no asegura el crecimiento del producto en el ámbito internacional; y, sobre todo, oculta que buena parte del éxito o permanencia en el mercado de las PyMEs se debe a que funcionan como subcontratistas con peores salarios y condiciones de trabajo que las grandes empresas. Esta teoría se ha continuado en una instancia superior de complejidad en el *Industrial Governance*, en instituciones políticas y económicas que gobiernan la actividad económica al ver a la producción y al mercado como sistemas de poder (Linding, 1991). Por otro lado, la decepción de la alternativa de distritos industriales condujo a la línea de investigación sobre la subcontratación, las cadenas de valor y los paquetes completos y la empresa red (Iranzo y Leite, 2006).

La última novedad que arribó a América Latina hacia finales de los noventa es la perspectiva de la Sociedad y Economía de la Información, o bien del Conocimiento, que anuncia la buena nueva a la producción "intensiva en conocimiento" y, sin embargo, abre más problemas de los que resuelve: analíticamente, ¿es superior el concepto de procesos intensivos en conocimiento que el de tecnología? ¿Se exagera el éxito de las ramas "intensivas en conocimiento" al no distinguir entre innovación científica y tecnológica de producción estandarizada del producto final con mano de obra poco calificada? ¿El rasgo más distintivo de la economía actual es la "intensidad en conocimiento"? ¿Dónde ubicar la extensión de la producción inmaterial, como muchos de los servicios a clientes que no implican alta tecnología? ¿La elevación superior en productividad y calidad sólo se puede lograr con la aplicación intensiva de conocimientos? ¿Hay bases para afirmar que la prosperidad general vendrá de la aplicación intensa de conocimientos de la producción, o es una nueva y efímera utopía?

Sin duda las teorías sobre la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo dan pie a algunas de las grandes polémicas del momento, en las que el futuro del trabajo humano es uno de los temas centrales. Pero a diferencia del gran grupo de teorías que analizaremos más adelante, éstas no parten de que el trabajo ha dejado de ser importante en la sociedad capitalista, sino que se transforma y se trata de investigar cuáles son sus tendencias.

En general las teorías del postfordismo tienden a ser optimistas acerca del futuro del trabajo humano, sin negar que se trata de un proceso con grandes contradicciones y actores que se equivocan frecuentemente. Sin embargo, están animadas por una visión de futuro que no implica el fin de la sociedad del trabajo, sino su transformación en actividad enriquecedora y desalienantes, además de imaginar una sociedad en la que las diferencias capital-trabajo no son las centrales para definir los futuros conflictos. Frente a estas visiones optimistas se han erigido múltiples objeciones teóricas y empíricas.

¿Las tendencias acerca del futuro del trabajo están determinadas por el mercado de trabajo o los procesos de producción, o bien éstas dependen también de las acciones de los sujetos y de contextos locales, como instituciones y culturas que no son homogéneas internacionalmente? En particular se cuestiona si el taylorismo-fordismo ha llegado a su fin (Wood, 1987); si el toyotismo no es sino un modelo ideal aún en Japón (Wood, 1993); si el éxito japonés puede deducirse solamente de formas abstractas de organización del trabajo o es necesario introducir en la explicación a las instituciones japonesas no reproducibles en otros contextos (Wood, 1991); si las relaciones laborales han cambiado tanto hacia la flexibilidad o si la flexibilidad extremista es incompatible con la eficiencia productiva (Pollert, 1988), e incluso si el toyotismo ha llegado a su límite en el propio Japón; si existe el postfordismo aún en los países desarrollados e incluso si el fordismo era en la práctica sinónimo de rigidez; qué tanto el taylorismo-fordismo sirve para caracterizar toda una etapa capitalista o si solamente se aplicó en ciertos procesos y departamentos (Smith, 1994); si son pertinentes las visiones funcionalistas que piensan que los nuevos modelos productivos

sólo pueden funcionar con determinadas tecnologías, formas de organización, relaciones laborales y calificaciones (Wood, 1989). Si es posible construir un *Industrial Governance* amable en el capitalismo; si el aprendizaje tecnológico resuelve los problemas de competitividad por el mismo; si las empresas resuelven el problema de ser competitivas en varias maneras, incluyendo las formas salvajes de intensificación del trabajo y prolongación de la jornada, dependiendo del tipo de producto y contextos nacionales que no son homogéneos. En contraposición, otros plantean que sea cual fuere la forma de producción, el capital no puede reducir a cero la incertidumbre en el proceso de trabajo y con ello se impone una negociación cotidiana del orden (Edwards, 1986), que en esta incertidumbre pueden aflorar intereses y resemantizaciones diferentes acerca de las reglas y desencadenarse el conflicto (Burrowey, 1985). En esta medida el *management* no podría tener la clave del futuro de la producción de una manera total, con lo que podrían darse consecuencias inesperadas de las estrategias empresariales (Hyman, 1987). Estas consecuencias inesperadas apuntan en contra de todo evolucionismo y estructuralismo en las formas de producción.

Claro está que entre el determinismo estructuralista y la contingencia de lo local puede replantearse el problema de cuál es el espacio de posibilidades para la acción en la coyuntura, delimitada por posiciones polares pero definible en concreto en el juego entre estructuras, subjetividades y acciones. Es decir, no puede haber una sola tendencia porque el futuro no está totalmente anticipado por las estructuras y las mismas tendencias, ya que aún como espacio de posibilidades pueden tener virajes (De la Garza, 1996). Por lo pronto, el futuro del mundo del trabajo se inscribe dentro de dos parámetros que pueden también cambiar en el futuro: la globalización y el neoliberalismo. En este contexto las presiones del mercado sobre las empresas para ganar en competitividad son superiores al pasado; además, los Estados siguen políticas de apoyo a las empresas con inducción de la flexibilidad del mercado laboral y de las relaciones laborales con debilitamiento de los sindicatos. Ante presiones semejantes del mercado, no hay una sola estrategia empre-

sarial de reestructuración del trabajo y de las relaciones laborales. Por un lado está una parte de las empresas que han emprendido reestructuraciones tecnológicas, organizacionales o flexibilizaciones del trabajo. Sólo en una parte de éstas se cumple la recalificación de la fuerza de trabajo, con actividades más integradas y creativas. En la otra parte la opción organizacional se ha orientado a mantener la separación entre obreros poco calificados y los técnicos con funciones ampliadas y nuevas calificaciones. Tanto en unas como en otras los lugares de trabajo se convierten en espacios de negociación, luchas potenciales y conflictos por la definición de las incertidumbres que ahora aportan las nuevas tecnologías, relaciones laborales y formas de organización del trabajo.

Pero hay otras estrategias empresariales actuales que se mueven más en los parámetros del taylorismo fordismo. En éstas el control gerencial autoritario sobre el trabajo, la intensificación y prolongación de la jornada es la base de su competitividad. La potencialidad del conflicto en estos lugares puede ser más intenso y violento que en el primer sector. Junto a estos dos sectores de empresas se encuentra el mundo heterogéneo de los micronegocios, unos con desarrollada tecnología y la mayoría en condiciones muy tradicionales de operación. Estos micronegocios no tienden de manera absoluta a ser desplazados por las grandes empresas. A veces se articulan como subcontratistas que proporcionan bienes y servicios a los grandes establecimientos, o bien ocupan un papel importante en la reproducción de la población al proporcionar servicios baratos. De cualquier forma, es aventurado afirmar que hay tendencias hacia la convergencia internacional de todas las formas de producción y del trabajo. La reestructuración productiva internacional, dentro de impulsos globales, se presenta con extensas heterogeneidades que no pueden ser vistas como simples retrasos en el desarrollo, sino como articulaciones productivas o reproductivas con intercambios desiguales entre los avanzados y los atrasados, y en donde el éxito global no se explica sólo por los sectores modernos. Además, esta articulación entre desiguales de manera directa o indirecta tiene cada vez más caracteres internacionales. La diversidad articulada de las for-

mas de trabajo, más que la convergencia, parece un futuro posible. El surgimiento de nuevos contenidos del conflicto, la balcanización del mismo frente a las grandes diferencias en las formas de trabajar plantean el problema de la posibilidad o no de movimientos sociales que partan del trabajo hacia la sociedad y el Estado. Este aspecto lo trataremos en el siguiente apartado porque está íntimamente conectado con la polémica acerca del fin de la sociedad del trabajo.

■ El fin de la sociedad del trabajo

Las teorías del fin de la sociedad del trabajo no son equiparables a las de la reestructuración productiva porque para estas últimas, más que preocuparse de la pérdida de importancia del trabajo, se trata de investigar sus tendencias de transformación. En cambio, el fin de la sociedad del trabajo significa el término de las relaciones de trabajo (especialmente capital trabajo) como campo estructurante de las otras relaciones sociales; en particular, es el fin del trabajo como actividad estructurante de la identidad colectiva; y es el fin de la clase obrera como potencial opositora a la sociedad del capital y como portadora de proyectos colectivos globales alternativos.

Las tesis sobre el *adiós al proletariado* empezaron antes de la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo actuales. Se empezaron a formular desde los años sesenta en relación con la institucionalización de la clase obrera y sus organizaciones (Touraine, 1970), todavía en un período de auge del capitalismo, también con relación al gran crecimiento de los servicios con respecto de la industria (primeras tesis de la tercerización). En este contexto, Gortz formuló a fines de los setenta su *adiós al proletariado* (Gortz, 1980). Sin embargo, el adiós a los obreros por parte de Gortz no tenía el carácter catastrofista que adquirirá con Offe y con los postmodernos. Para Gortz, el fin del proletariado no fue sino el programa de lucha en contra del trabajo, posibilitado por lo que en su momento se veía como potencialidades de la innovación tecnológica que permitiría generar los bienes y servicios necesarios para la subsistencia en el mundo y aumentar substan-

cialmente el tiempo libre. Gortz va en contra de la concepción marxista de que el hombre es en esencia trabajo y que la revolución anticapitalista no es para abolir el trabajo en sí mismo sino el trabajo explotado y enajenado. Por el contrario, para Gortz se trata de la abolición de todo trabajo en aras de lo que denomina actividades autónomas, de trabajar menos para vivir más. Para ello hay que combatir la producción para el mercado en beneficio de la producción autónoma basada en la cooperación voluntaria. Las nuevas tecnologías posibilitarían la reducción del tiempo de trabajo heterónimo en beneficio del tiempo libre. Por tanto, la demanda central para el futuro no debe ser "trabajo para todos" sino el "no trabajo"; para Gortz, la consigna tampoco debe ser el control obrero sobre el trabajo ni la autogestión. Impulsando la lucha por la abolición del trabajo no puede estar el proletariado sino la "no clase", aquellos individuos que no se identifican por relaciones de producción sino por su deseo de ser libres del trabajo. Esta no clase no puede ser sino heterogénea, refractaria a la organización, a los programas, a ser representada. Como puede verse de los planteamientos de Gortz no hay una idea, como se planteará posteriormente, de que el fin de la sociedad del trabajo es efecto espontáneo del capitalismo, sino parte de una estrategia política, algo por lo que hay que luchar. Las visiones catastrofistas acerca del movimiento proletario todavía no estaban claras y los ecos del obrerismo hacían abrigar esperanzas de revolucionar al capitalismo, aunque fuese hacia la sociedad del no-trabajo. Sin duda las esperanzas de Gortz fueron extremadamente optimistas acerca del futuro del trabajo como no trabajo. El neoliberalismo y la reestructuración productiva no apuntaron hacia la abolición ni el rechazo al trabajo, sino hacia la polarización, la precarización, el desempleo estructural, la inseguridad, la marginación de los sindicatos y el surgimiento de nuevos movimientos sociales cuya demanda no fue el no trabajo. Es decir, se han impuesto nuevas formas de trabajo y el tiempo libre no se ha incrementado. No hay tal movimiento de la no-clase.

En los albores de los ochenta Offe (1985) retomó y actualizó algunas de las tesis de Gortz precisando los fenómenos que tendían a termi-

nar con la sociedad del trabajo: el cambio en la estructura de la clase obrera, indicada en el cambio en calificaciones, salarios, condiciones de trabajo, intensidad del trabajo, formas de comunicación; la segmentación de los mercados de trabajo entre cuellos blancos y azules, grandes y pequeñas empresas, sector secundario y terciario; pero, sobre todo, la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores y la mayor importancia de los mundos del no-trabajo en la conformación de subjetividades e identidades, mundos del no-trabajo desclasados o interclasistas, como por ejemplo los del consumo de masas o el ocio; se trataría también del fin de la ética protestante del trabajo frente al placer del consumo. Sin duda las tesis de Offe fueron de transición entre las teorías anteriores del fin del proletariado y las actuales apoyadas en resultados de la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo. En esta medida algunos de sus argumentos resultan obsoletos a la luz de las polémicas más actuales:

- a) En las polémicas sobre reestructuración productiva, descentralización de las relaciones laborales en la empresa, o descentralización de la producción hacia subcontratistas, no hay equivalencia a fragmentación productiva, significa más bien articulación diferente pero precisa a través de las empresas *red* y de los sistemas *justo a tiempo*.
- b) El fin de la ética del trabajo y su sustitución por el hedonismo del consumo es una atrasada tesis de los años setenta, más relacionada con el carácter instrumental del trabajo taylorista que no implica involucramiento de los trabajadores con los fines de la productividad y la calidad. La polémica actualizada es si se está generando un ética confuciana del trabajo con nuevas identidades entre trabajador y empresa, que sería la base del éxito japonés. En otras palabras, si el toyotismo significa una nueva ética del trabajo de mayor intensidad que la ética protestante de los primeros siglos del capitalismo.
- c) La desarticulación de los mundos de vida del trabajador, y el relegamiento del mundo del trabajo como generador de subjetividades e identidades, es cuestionado por las concepciones toyotistas que ven a la empresa como

articuladora del mundo del trabajo con el del no trabajo, tratando de involucrar a la familia y al espacio de reproducción no laboral con el laboral, para crear una identidad que más que laboral es de empresa. El fin de la centralidad del trabajo entre los mundos de vida sería el fin de las identidades colectivas del trabajo. A esto se contraponen las políticas empresariales modernas de creación de identidad colectiva a nivel de empresa y para la empresa.

La teoría de Offe de mundos de vida desarticulados como igual a identidades fragmentadas es muy estática y estructuralista. Las concepciones empresariales toyotistas aparecen más ricas y dinámicas en el sentido no de creer en un determinismo de lo desarticulado sino en pensar a la identidad como construcción social. En esta medida no se parte de que el mundo de la empresa y el de la familia están de por sí articulados, sino que voluntariamente pueden y llegan a articularse. Por supuesto que las teorías gerenciales toyotistas no poseen la profundidad teórica ni el nivel de abstracción de las de Offe, Touraine o Habermas, pero de manera práctica tienen una visión más activa acerca de la subjetividad y la identidad que las segundas.

Lo más específico de las teorías sobre el fin de la sociedad del trabajo, en particular de la pérdida de centralidad de la clase obrera y sus organizaciones en las transformaciones sociales, va en contra de la posibilidad de constitución de identidades amplias que partan del trabajo y por ende de la acción colectiva obrera extensa. Los argumentos del fin de la sociedad del trabajo puede resumirse de la siguiente manera: hay ruptura de identidades por la heterogeneidad de intereses entre los trabajadores. Esta no-identidad de intereses es analizada en varios niveles:

- a) Por el cambio en la estructura de la economía y de las ocupaciones. La formulación más general y antigua es la de la tercerización en menoscabo del desarrollo de la industria. En forma más actual se habla de la extensión en especial de los servicios precarios con los "nuevos sirvientes", empleados serviles frente al cliente o al amo; de la extensión de los trabajadores de cuello blanco frente a los

cuellos azules; del crecimiento del empleo de mujeres, del de los técnicos y, en particular, de las ocupaciones vinculadas con las tecnologías informáticas. Estos cambios ocupacionales traerían como consecuencia un cambio de valores y actitudes, en particular el poco interés por adherirse a los sindicatos y el individualismo. Habría que anotar la contradicción en la argumentación de Offe, que por un lado acepta como causa de la decadencia sindical el cambio en la estructura ocupacional y, por el otro lado, afirma que el mundo del trabajo es poco importante en la generación de subjetividades.

- b) La ruptura de identidades de clase se debería más a la exitosa estrategia del *management* para descentralizar las relaciones laborales y flexibilizarlas, propiciando, por un lado, la identidad con la empresa y no con la clase y, por el otro, las salidas individualistas. Este argumento es de un sentido muy diferente del primero, porque supone que de una lucha hubo quien impuso condiciones y los otros las aceptaron, se adaptaron con cambio o sin cambio en identidad.
- c) La derrota obrera es en un sentido más amplio que el nivel de la empresa e implica la transformación del Estado hacia el neoliberalismo con afectación de los sistemas de relaciones industriales y los pactos neocorporativos. Se trata de la pérdida de influencia de los sindicatos en el diseño de políticas macro como resultado de una derrota en favor del capital.
- d) La pérdida de identidad colectiva obrera se debe principalmente a un cambio cultural global, no al de la empresa en particular ni de las relaciones de fuerza en el Estado, sino la individualización social que venía de tiempo atrás y que sólo ahora alcanza a la clase obrera.

Sin embargo, la tesis del fin del trabajo pronto pasó de moda, porque el trabajo no desapareció sino que adoptó nuevas formas. En esta medida sus continuadores fueron los para-postmodernos (Bauman, 2005; Sennet, 2006; Beck, 1998). La para-postmodernidad toma de la postmodernidad su concepto central de fragmentación y lo aplica al trabajo. De las teorías de la reestructu-

ración productiva y de los mercados de trabajo retoma un concepto simplificado de flexibilidad, reducido al de fugacidad de las ocupaciones que se traduce en trayectorias laborales “líquidas” y el tránsito entre ocupaciones muy disímiles. Retoma también las investigaciones empíricas que demuestran las dificultades de creación de empleos típicos, de tal forma que el trabajo aparece hoy como frágil, inseguro, flexible. Esta flexibilidad de la trayectoria laboral implicaría una desestructuración de las relaciones en el trabajo, que serían efímeras, de las familiares y en general de las de la vida y hasta las del propio carácter. La consecuencia final sería la no-identidad con el trabajo, con el grupo laboral o social, la superficialidad en las relaciones y su fragmentación, incluso del tiempo y del espacio. Pero estas tesis no se reducen a supuestas constataciones empíricas –ninguno de los grandes autores para-postmodernos ha realizado investigación rigurosa en el sentido empírico de los problemas que postulan; su método de investigación es el impresionismo emotivo–, hay ideas fuerza como las siguientes: “La izquierda pensó que el enemigo estaba en el capitalismo y la ganancia, y éste era realmente la burocratización”, burocratización como enemiga en el Estado benefactor y en el socialismo real; se reconoce que el neoliberalismo ha traído grandes males para la mayoría, pero se afirma que la situación de burocracia anterior resultaba peor y, en todo caso, el capitalismo flexible neoliberal, requiere de un cambio cultural de la población que vea a la flexibilidad como liberadora a la que se le pueden incorporar instituciones “parche”, compensadoras de algunos efectos negativos (transformar los sindicatos en una especie de agencias de colocación ante la flexibilidad que desecha trabajadores, la flexiseguridad, el ingreso básico mínimo, fomentar un nuevo espíritu artesanal). La para-postmodernidad ha tenido impacto entre sectores intelectuales y estudiantes desmoralizados por la reestructuración neoliberal y decepcionados del socialismo real y del marxismo. Sin embargo, se trata de una teoría fugaz, que anida más en un estado de ánimo derrotista que en el rigor de sus postulados y demostraciones.

El mismo Sennet reconoce que en los países desarrollados la mayoría de los trabajadores no

están en ocupaciones “líquidas” y que los participantes en lo que el llama la “nueva economía” es una minoría (no más del 5% de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos). En conclusión, los para-postmodernos que parecieran desgarrarse las vestiduras ante el sufrimiento de los trabajadores inestables, siempre terminan sus obras obscureciendo el papel del capital en este proceso, en aras de un anónimo “sistema” y destacando las potencialidades liberadoras del “riesgo”, la inseguridad y la inestabilidad.

Acerca de la relación entre estructuras, subjetividades y acciones, relacionadas con la constitución de identidades, hay muchos puntos de vista teóricos, pero de manera muy general podríamos clasificarlos en dos grandes posiciones: por un lado, los que plantean una relación estática entre estructuras y subjetividades; estas concepciones tienen que ver con el estructuralismo y con el holismo. Una modalidad de esta subjetividad “determinada por” es la que se encuentra implícita en las teorías de elección racional, para las cuales la subjetividad está predefinida en el modelo ideal de acción, es decir, es una subjetividad individualista y posesiva, con capacidad de optimización, con cognición de las opciones y sus resultados. La otra alternativa es la de una subjetividad dinámica, sólo parcialmente determinada por estructuras, no totalmente estructurada, con incoherencias, discontinuidades y contradicciones. De esta manera, configuración subjetiva para dar sentido a la situación concreta no sería sino la capacidad de combinar elementos valorativos, cognitivos, del sentimiento, estéticos en una forma de razonamiento que adquiere en parte forma discursiva. La identidad dinámica lo sería para ciertos espacios de acción como forma de la subjetividad en tanto sentimiento de pertenencia colectiva. Signos compartidos, memoria, mitos, ritos, estilo de vida, lenguaje y comportamientos que en extremo pueden llegar a identificar amigos y enemigos, o adherirse a un proyecto más o menos amplio de cambio social (De la Garza, 2006b).

El cambio en la subjetividad y la identidad tiene que ver con la transformación de espacios de acción. Estos cambios pueden ser moleculares, en la cotidianidad, en el largo plazo en tanto asimilaciones moleculares de cogniciones,

valoraciones, sentimientos, ideas de belleza o formas de razonamiento que pueden conducir a pequeñas rupturas, rejerarquizaciones o resegmentizaciones. Pero a veces los cambios subjetivos o de identidad pueden ser bruscos. Estos están relacionados con experiencias impactantes extraordinarias frente a los cuales las rutinas de formación de configuraciones subjetivas se pueden mostrar impotentes. Un tipo de espacio de acción en los que estos cambios de subjetividades o identidades pueden darse de manera brusca es la participación en movimientos sociales con sus experiencias inéditas que dejan campo para la invención, las asimilaciones rápidas de elementos y la comunicación de experiencias actuales o anteriores de manera más fluida. El problema adicional es si el cambio en la experiencia de trabajo puede ser importante todavía en la reconformación de subjetividades e identidades y si la no-articulación previa entre mundos de vida es un obstáculo absoluto para la formación de identidades más amplias que lo productivo. En primer lugar, la heterogeneidad de los trabajadores por ocupaciones, procesos productivos, formas de organización o relaciones laborales no es ninguna novedad, lo que cambian ahora son las formas. En segundo lugar, la heterogeneidad de siempre de la clase obrera no fue antes un obstáculo absoluto para la formación de movimientos obreros amplios como aquellos de corte socialista o comunista. El problema es si las nuevas heterogeneidades entre obreros y sus mundos no articulados ahora sí son un obstáculo absoluto para la identidad colectiva. No parece haber argumentos teóricos convincentes en contra, salvo que se adopte una posición muy estática y estructuralista con respecto de la identidad. Si se acepta, por el contrario, que en parte las identidades pueden ser construidas voluntariamente, también pueden argüirse aspectos estructurales de otro nivel que le sirvan de fundamento: las nuevas formas de organización del trabajo no eliminan la subordinación de los obreros al comando del capital y la razón de la ganancia puede entrar en contradicción con los intereses de los trabajadores (el conflicto estructurado de Edwards). Es dudoso que la hegemonía del capital con las nuevas formas de organización del trabajo y la flexibilidad lleguen a resolver el conflicto estruc-

turado, aquel que viene de la distinción abstracta entre trabajo y fuerza de trabajo, de que lo que se compra es una fuerza de trabajo durante cierto tiempo y no la cantidad de trabajo a obtener. Para las ciencias concretas del trabajo sigue siendo un problema en qué medida las transformaciones laborales impactan valores y comportamientos y, en este último caso, cuándo se debe al cambio de valores o a la aceptación de un poder superior que los impone. Un enfoque psicológico social lo observa a través del concepto de socialización O'Brien, quien asegura que la socialización continúa en la vida adulta y con los cambios ocupacionales vienen cambios profundos en la personalidad (Hartley, 1992).

Es necesario un concepto ampliado de trabajo y de sujeto laboral (De la Garza, 2006a), que no considere solamente a la relación inmediata capital trabajo, sino que vea, primero, al trabajo como interacción social con significado, de tal forma que la comunión en significados no surgen solamente de la fábrica sino que potencialmente pueden aparecer en cualquier actividad productiva, sea asalariada o no. Como el proceso de identificación implica una abstracción de la diferencia, esta abstracción no tiene ningún límite natural. Los recientes movimientos sociales en América Latina lo demuestran, la formación de coaliciones de sujetos afectados por el neoliberalismo y su globalización están dentro del espacio de lo posible.

En apoyo de las tesis anteriores se han esgrimido datos empíricos diversos. Por un lado, la caída en la tasa de sindicalización en casi todos los países desarrollados. Sin embargo, la sindicalización en ámbito internacional siempre fue muy dispersa y la fortaleza de los sindicatos no se correlacionó siempre con su capacidad de afiliación (Baglioni, 1987). Actualmente, si bien los datos globales muestran caída en afiliación sindical, hay países en los que aumenta, como en Suecia y Dinamarca. Un fenómeno complementario que hay que apuntar es que la decadencia en afiliación en países como Francia y España se da con un aumento en las votaciones para comités de fábrica, que son estructuras paralelas a las sindicales de representación en el lugar de trabajo (Fairbrother, 1989; Visser, 1992). En cuanto a las huelgas, hay una declinación global desde mediados de los setenta (cuando

terminó la oleada obrerista). Algunos afirman que la disputa obrero-patronal ahora se mueve hacia el lugar de trabajo sin llegar necesariamente a la huelga, pero con una visión muy diferente de la simple integración toyotista de los intereses obrero-patronales.

Las negociaciones colectivas se han transformado, sobre todo en aquellos casos en que eran centralizadas nacionalmente. Esta transformación, si bien reconoce más casos de descentralización y flexibilización, muestra una gran diversidad por países. En ámbito nacional, excepto en España y Portugal, las negociaciones colectivas no han cesado del todo, aunque se combinan en el plano de empresa; la descentralización en las empresas también reconoce varios niveles, siendo los de Italia y de Inglaterra los mayores. Sin embargo, la negociación colectiva en cualquiera de sus formas no ha disminuido en Europa: en Suecia, Bélgica y Dinamarca sigue en niveles semejantes a los de antes de la reestructuración; en España y Francia ahora se ha vuelto más institucionalizada; en Italia ha aumentado y sólo en Inglaterra ha decaído. Es decir, la negociación colectiva no ha terminado pero se ha tensado por las presiones empresariales de descentralizar y desregular. Para lograrlo, el *management* ha seguido varias vías: los cambios constitucionales, las formas consultivas con los sindicatos y las desregulaciones unilaterales.

El problema de la descentralización en las relaciones laborales también varía mucho por país. Suiza y Austria permanecen sin descentralización; en Italia la negociación articulada por rama y empresarialmente continúa pero ahora institucionalizada; en Alemania e Italia hay moderada descentralización y se mantiene la negociación por coaliciones productivas; Inglaterra es el único caso europeo de descentralización neoliberal amplia. Otro tanto se puede decir de la evolución de los pactos neocorporativos: en Holanda y Suecia se han debilitado, en Italia han perdido y ganado, en Austria, Irlanda y Portugal se han fortalecido (Baglioni y Crouch, 1990; Hyman, 1996; Ferner y Hyman, 1995).

En cuanto a la tercerización en el mundo desarrollado, no en todos los países ha declinado la industria. Dice Castells (1994) que más bien

hay dos trayectorias, aquella como la Alemania y Japón hacia servicios avanzados manteniendo una industria poderosa; y como la de Inglaterra y Estados Unidos, con decadencia industrial, manteniendo servicios tradicionales e incrementando los avanzados.

Existe la idea de que la riqueza social ahora depende más de la creación de conocimientos que de bienes, con el incremento de las ocupaciones con alto contenido de conocimiento e información. Esta tesis se complementa con la idea de crecimiento en la empresa de las ocupaciones de *management*, ingenieriles y técnicas. Lo anterior no se constata en los casos de Alemania y de Japón, que por otra parte mantienen una estructura industrial sólida.

El crecimiento de los trabajadores de cuello blanco es muy desparejo por país y en Europa el autoempleo no ha aumentado, dándose una correlación negativa entre autoempleo con ingreso y jornadas de trabajo, además de estar muy concentrado en restaurantes, comercio y hoteles. En este sector hay una fuerte presencia femenina. Además, su evolución por países es muy dispar: aumenta en Bélgica, Irlanda, Italia, Holanda e Inglaterra; no ha cambiado en Francia, Alemania y Luxemburgo; y ha disminuido en Dinamarca y Portugal.

En América Latina la heterogeneidad y dudas acerca del impacto de las estructuras ocupacionales sobre identidades y acciones colectivas también aparecen de la información empírica. El trabajo asalariado en la PEA, en la mayoría de los países de la región, sigue siendo el que ocupa el mayor porcentaje, a pesar de haber disminuido en muchos de ellos; la presencia de técnicos y trabajadores de oficinas no es tan importante, en cambio hay una tendencia hacia la feminización; el trabajo industrial con relación al asalariado en general ha disminuido, pero en otros países aumentó por efecto de la maquila.

48 La reestructuración productiva en la región es una realidad pero se presenta polarizada entre una minoría de empresas modernizadas y una mayoría que no ha hecho cambios. Además, el perfil de la fuerza de trabajo involucrada en las empresas modernas de manera masiva no tiene en general las características de alta calificación y alto salario. Las estrategias empresariales de flexibilización unilateral no se han traducido

en mejoras laborales para los trabajadores, lo que hace suponer que la identidad hacia la empresa es frágil o se trata de una aceptación de una situación de hecho en espera de mejores momentos.

El cambio realmente profundo en la estructura del mercado de trabajo en América Latina es hacia el empleo informal, en el que predominan los empleos precarios, inseguros, bajo salario y calificación, inestabilidad en el empleo y concentrado en su mayoría en servicios o industrias tradicionales. Este sector sí es importante en América Latina, pero muy alejado de la idea de pequeño empresario emprendedor que se realiza en su propio negocio.

Teóricamente, los argumentos del fin de la sociedad del trabajo tienen otros puntos débiles. Por un lado, el obrero típico en decadencia (obrero fabril manufacturero, hombre, estable en el trabajo y sindicalizado) en casi todos los países del mundo nunca fue mayoría. Tampoco fue siempre a la vanguardia de las luchas obreras. Durante largos años, fueron los trabajadores de la minería, de los ferrocarriles, los profesores de escuelas básicas o los electricistas. Posteriormente, cuando en los sesenta era evidente el crecimiento de los servicios, una parte de la oleada de luchas de fines de esa década implicó una "tercerización de los conflictos" a través de las huelgas de los trabajadores de los bancos, de los teléfonos, de la educación, de la seguridad social, los empleados de los ministerios y el transporte. Detrás de la idea de que la tercerización equivale al alejamiento de los trabajadores de los sindicatos hay una primera confusión teórica en cuanto al carácter de bolsa de desperdicio clasista del sector servicios con respecto de la industria y la agricultura. Se supone que en los servicios no hay producción material de bienes, pero lo anterior no tiene una implicación clara para la conciencia obrera. En cuanto a los procesos de trabajo, hay servicios que no se diferencian de los procesos fabriles (por ejemplo, reparar un central telefónica no difiere de reparar un equipo fabril microelectrónico) en cuanto a organización del trabajo, tecnologías, relaciones laborales o calificaciones. Otros son más parecidos a los procesos artesanales en los que la producción se realiza con equipo o herramientas sencillas y las caracte-

rísticas del producto dependen de las habilidades del trabajador. Posiblemente una diferencia mayor se encuentre entre los servicios que implican en el momento de producirse una interacción cara a cara con el usuario, como en los educativos o el trabajo con usuarios en oficinas. En otras palabras, la supuesta informatización de la sociedad no es el obstáculo para la acción colectiva sino las dimensiones de las empresas, sean de servicios o industriales que dificultan el aglutinamiento obrero, aunque tampoco es un obstáculo insalvable.

Otro tanto puede decirse del crecimiento de los cuellos blancos, técnicos y mujeres dentro de los asalariados. Su crecimiento, como veíamos, es dispar por país. Entre ellos hay diferencias importantes, entre los que ocupan puestos importantes de dirección y los oficinistas que pueden tener salarios peores que los obreros y cargas más intensas de trabajo.

En cuanto a la estrategia del *management* como explicación de la desarticulación de la conciencia obrera, puede tener fundamento en aquellos sectores minoritarios reestructurados. Sin embargo, en el plazo mediano las nuevas formas de organización, la flexibilidad o la descentralización de las relaciones laborales dejan espacios importantes de incertidumbre que los actores de manera cotidiana o a través de negociaciones o conflictos más amplios tendrán que llenar. En este tenor, la descentralización no necesariamente será negativa para la acción obrera frente a estructuras centralizadas anteriores muy burocratizadas e inmovilizantes. La flexibilidad en las relaciones laborales y las nuevas formas de organización del trabajo, más que traducirse de una manera tajante en el triunfo total del *management* sobre las prácticas y la conciencia obreras, lo que hacen es abrir nuevas incertidumbres y dar un sentido novedoso a la negociación del orden. Además de que la nueva organización se combina con precariedades e intensidades altas en el trabajo pudiendo ser el terreno de una nueva conflictividad centrada en este campo. En esta medida la experiencia práctica de la flexibilidad es que se da con unilateralidad pero a la vez con negociación, dependiendo de relaciones de fuerza, instituciones y tradiciones previas.

Con relación al advenimiento del neoliberalismo,

este tendió a debilitar los pactos neocorporativos, aunque en forma desigual por país, como hemos visto. Una sociedad reducida al mercado es inviable porque la política no puede reducirse a la economía, ni los hombres son actores puramente racionales. El neoliberalismo extremista se ha traducido en polarizaciones productivas y de los trabajadores, además de que no resuelve el problema de la demanda agregada al creer que ésta se ajusta automáticamente. Si el mercado internacional se ha convertido en un campo de batalla, es precisamente porque lo que unos ganan, otros lo pierden y el crecimiento sigue lento. En especial, en los países subdesarrollados el neoliberalismo ha creado una nueva *situación social*, como llamaban los europeos a los estragos de la revolución industrial, con tremendos sobresaltos en las economías y una masa creciente de empleos precarios. Frente a esta situación social, las organizaciones obreras junto a los movimientos sociales y políticos pueden intentar generar e imponer políticamente una idea diferente de desarrollo con garantías sociales para todos.

En otras palabras, ¿cuál puede ser la base material y las fuentes culturales de una solidaridad social futura, considerando que una nueva *situación social* creada por el neoliberalismo induce a la polarización con precariedad para muchos y satisfacción con incertidumbre para el resto? Está en las raíces de la tradición socialista occidental la idea de igualdad y de justicia social. Esta herencia debe ser rescatada en nuevos términos que no eliminen la diferencia pero que reconozcan que no todos parten de las mismas condiciones.

En esta posible conformación de una solidaridad de nuevo tipo, ¿cuál es papel de la que viene del trabajo? La vida laboral es importante para la mayoría de la población mundial, aunque ahora se presente con formas nuevas. Además, los límites entre mundo del trabajo y el extralaboral han sido también construidos socialmente. En el mundo antiguo lo laboral se entremezclaba con lo religioso y lo político. Fue la sociedad burguesa la que pretendió separarlo por esferas y territorios geográficos y tiempos, la del propietario y la del ciudadano, el espacio y el tiempo de la fábrica y el cotidiano extralaboral. Pero las relaciones sociales son calei-

doscópicas, totalidades económicas, políticas y culturales, que pueden ser enfatizadas más en un sentido que en el otro pero no consideradas esferas naturales separadas. Así, en el capitalismo lo laboral ha pasado de estar centrado en la fábrica a los servicios, del obrero al conjunto de categorías ocupacionales, del proceso de trabajo a la trayectoria laboral, de la producción a la reproducción a través de las dobles jornadas y las estrategias de sobrevivencia, de la empresa a los sistemas de relaciones industriales, de la fuerza de trabajo como capital variable al movimiento obrero.

Las consideraciones anteriores habrán de repercutir sobre los futuros movimientos de trabajadores y sus organizaciones. Por un lado tendrán que atender el espacio productivo de una manera minuciosa, emplazados por las estrategias gerenciales de competitividad, y en esa medida serán organizaciones obreras de la producción. A la vez, no pueden dejar de ser parte de la circulación frente a la flexibilidad numérica y el trabajo precario. Asimismo, estarán presionadas para convertirse en movimientos sociales que traten de articular lo desarticulado de la reproducción, el medio ambiente y el consumo. Sin olvidar que muchas de las regulaciones laborales, aunque con nuevos contenidos, tendrán que dirimirse en el ámbito del Estado y esto los puede convertir nuevamente en movimientos políticos. En síntesis, los nuevos espacios para la acción de los sujetos que vengan del trabajo, remiten hacia la acción múltiple y posiblemente hacia la diversidad de formas organizativas. La acción múltiple implica que la acción obrera no queda restringida a cualquiera de los niveles mencionados (producción, reproducción, sociedad y Estado), que en principio no se puede privilegiar más uno que otro, sino actuar en forma flexible dependiendo de las circunstancias, y tratar de articular aunque no sea en forma permanente lo que a primera vista aparece como desarticulado. Estos posibles sujetos no pueden pretender erigirse *a priori* en actores centrales de cambios sociales, pero podrían buscar la constitución de federaciones de sujetos del trabajo en sentido ampliado (reconociendo su heterogeneidad) junto con sujetos que no parten del trabajo. Todo ello, en una nueva construcción social de los límites entre el trabajo y

el no-trabajo, flexible, rearticulable en parte en función de prácticas.

■ Bibliografía

- Aglietta, M. (1979) *A theory of Capitalist Regulation*. Left Review Books. London.
- Amin, A. (1994) *Posfordism*. Blackwell. Oxford.
- Baglioni, G. (1987) *Stato, Política e Relazioni Industriali in Europa*. Franco Angelli. Milano.
- Baglioni, G. y C. Crouch (1990) *European Industrial Relations*. SAGE. London.
- Bastone, E. et al. (1977) *Shop Stewards in Action*. Basic Blackwell, Oxford.
- Bauman, Z. (2005) *Identidad*. Losada, Buenos Aires.
- Beck, U. (1998) *La Sociedad de Riesgo*. Paidós, Barcelona.
- Blauner, R. (1964) *Alienation and Freedom*. The University of Chicago Press. Chicago.
- Berger, P. (editor) (1958) *The Human Shape of Work*. Mac-Millan Co. London.
- Boyer, R. (1989) *La Teoría de la Regulación, un Análisis Crítico*. Humanitas. Buenos Aires.
- Boyer, R. (1988) "Alla Ricerca di Alternative al Fordismo: Gli Anni Ottanta". *Stato e Mercato* 24.
- Boyer, R. (1988a) *La Flexibilización del Trabajo en Europa*. Ministerio del Trabajo. Madrid.
- Braverman, H. (1974) *Trabajo y Capital Monopolista*. Nuestro Tiempo. México.
- Burroway, M. (1985) *The Politics of Production*. Verso. London.
- Castells, M. y Yuko Aoyama (1994) "Path toward the information society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-1990". *International Labour Review*. Vol. 133, No. 1: International Labour Organization.
- Clarke, S. (1990) "New Utopies for Old: Fordist Dreams and Postfordism Fantasies", *Capital and Class*, 42.
- Coriat, B. (1979) *L'atelier et le chronometre*. Paris: Cristian Bourgois.
- Cortes, F. (1990) *Crisis y Reproducción Social*. México: Miguel A. Porrúa.
- De la Garza, E. (1992) *Crisis y Sujetos Sociales en México*. México: Miguel A. Porrúa.
- De la Garza, E. (1999) "Epistemología de los Modelos de Producción", en *Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI*. Buenos Aires: FLACSO.
- De la Garza, E. (2006a) "Del Concepto Ampliado de Trabajo al de Sujeto Laboral Ampliado" en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. Barcelona, Anthropos.
- De la Garza, E. (2006b) "¿Hacia dónde va la Teoría Social?" En *Tratado Latinoamericano de Sociología*. Barcelona, Anthropos.
- Elster (1990) *El cemento de la sociedad*. Madrid, Gedisa.
- Goldthorpe, J. (1989) *Ordine e Conflicto nel Capitalismo Moderno*. Milán. II Mulino.
- Goetz, A. (1982) *Adiós al Proletariado*. Barcelona. El Viejo Topo.
- Habermas, J. (1984) *The Theory of Communicative Action*. Boston. Beacon Press.
- Hartley, J. F. (1992) "The Psychology of Industrial Relations". *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Hyman, R. y W. Streeck (eds.) (1988) *New Technology and Industrial Relations*. Oxford. Basic Blackwell.
- Hyman, R. (1987) "Strategy or Structure? Capital, Labour and Control". *Work Employment and Society*. 1, 1, March, pp. 25-55.

- Hyman, R. (1996) "Los Sindicatos y la Desagregación de la Clase Obrera", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 4.
- Hyman, R. (1978) "The Politics of Workplace Trade Unionism: Recent Tendencies and Some Problems for Theory" *Capital and Class*.
- Iranzo, C. y M. Leite (2006) "La Subcontratación en América Latina", en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. Barcelona. Anthropos.
- Katz, H. C., y C. F. Sabel (1985) "Industrial Relations and Industrial Adjustment in the Car Industry". *Industrial Relations* 24, 2 pp. 295-315.
- Keller, B. K. (1995) "Rappourteur's Report: Emerging Models of Work Participation and Representation". *British Journal of Industrial Relations*. 33: 3 September.
- Kern, H. y M. Schumann (1987) "Limits of the Division of Labour: New Production and Employment Concepts in West Germany Industry". *Economic and Industrial Democracy* 8. pp. 151-70.
- Kornhauser, A. (1954) *Industrial Conflict*. N.Y. McGraw Hill.
- Lagos, K. y V. Tokman (1985) "Monetarism Employment and Social Stratification". *World Development*, XII, 1.
- Liding, L. (1991) "Economic Governance and the Analysis of Structural Change in American Economy" en *Governance of American Economy*. London. Cambridge University Press.
- Lipietz, A. (1998) "Accumulation, Crisis and the Ways Outs", *International Journal of Political Economy*, 18, 2.
- Lipietz, A. (1992) "Hacia una mundialización del fordismo?". *Teoría y política* 7, Julio, México.
- Lipietz, A. (1995) *The Enchanted Word: Inflation, Credit and the World Crisis*. London. Verso.
- Lipset, S. M. (1996) *Unions in Transition*. N.Y. ICI Press.
- Lyotard, J. (1984) *The postmodern Condition*. Minneapolis. University of Minnesota Press.
- Mallet, S. (1972) *La Nueva Clase Obrera*, Madrid. Tecnos.
- Negri, A. (1976) *Del Obrero Masa al Obrero Social*. Madrid. Tecnos.
- Offe, C. (1985) *Disorganised Capitalism*. Cambridge. Polity Press.
- Panzieri, R. (1978) "Acercas del uso capitalista de la maquina", *La división Capitalista del Trabajo*. México. Siglo XXI.
- Pérez, C. (1985) "Microelectronics, Long Waves and World Structural System". *World Development* 13, pp. 441-63.
- Pérez, C.Y.C. Ominami (comp.) (1986) "La tercera revolución tecnológica". Argentina. Gel.
- Piore, M. (1985) *Paro e inflación*, Madrid. Alianza Editorial.
- Piore, M. y Ch. Sabel (1990) *La segunda ruptura industrial*. Madrid. Alianza Editorial.
- Pizzorno, A. et al. (1978) *Lotte Operaia e Sindacato: il Ciclo 1968-1972 in Italia*. London. Mac Millan.
- Pollert, A. (1991) *Farewell to Flexibility?* London. Berg.
- Pollert, A. (1988) "Dismantling Flexibility?" *Capital and Class* 34, pp. 42-75.
- Rendon, T. (1985) "Notas Críticas Sobre Algunos Conceptos Utilizados en el Análisis de la Ocupación". Ensayos posgrado de la Facultad de Economía, UNAM, Vol. II, No. 7.
- Regini, M. (199--) "Introduction: the Past and Future of Social Studies of Labour Movements". *The Future of Labour Movements*. London. Mac Millan.
- Sabel, Ch. (1982) *Work and Politics*. Mass.: Cambridge U. Press.
- Sabel, C. y Zeitlin (1985) "Historical Alternatives to Mass Production". *Past and Present* 108, pp. 133-76.
- Schmitter, P. (1988) "¿Continuamos en el Siglo del Corporativismo? *El Buscón*". 14-15.
- Smith, V. (1994) "Braverman's Legacy". *Work and Occupations*. 21, 4.
- Streeck, W. (1989) "Skills and the Limits of Neoliberalism", *Work, Employment and Society* 3, 1, March, pp. 89-104.
- Thompson, P. (1983) *The Nature of Work*. London. Mac Millan.
- Tolliday, S. (1992) *Between Fordism and Flexibility*. London: Berg.
- Touraine, A. (1970) "La organización profesional de la empresa", en Freedman, op. cit.
- Touraine, A. (1985) *El retorno del Actor*. Madrid. Gedisa.
- Visser, J. (1992) "La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia". *Sociología del Trabajo*, 14, Madrid. Siglo XXI.
- Wood, S. (1993) "The Japanization of Fordism". *Economic and Industrial Relations*, 14, pp. 535-555.
- Wood, S. (1991) "Japanization and/or Toyotism". *Work, Employment and Society* 5, 4, pp. 467-600.
- Wood, S. (editor) (1989) *The transformation of Work*. London. Urwin Hyman.
- Wood, S. (1987) "The Deskilling Debate". *Acta Sociológica*, 30, 1, pp. 3-24.