

# ¿Hacia dónde va el trabajo humano?

*Enrique de la Garza\* y Marcia Campillo\**

Hacia la década de los cincuenta, Friedmann, 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, así 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 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 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 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 (Pizzorno, et al, 1978). El obrerismo hacia 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, abrían 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

---

\* *Profesor-Investigador del Posgrado en Sociología del Trabajo de la UAM-I.*

\* *Maestra en Sociología del Trabajo, estudiante del Doctorado en Antropología Social de la UAM-I.*

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 en esa década con 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 la investigación laboral estaban relacionados con el movimiento obrero (explicación de sus ciclos, causas de la movilización, explicación 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; adicionalmente el de la migración del campo a la ciudad (Hyman, 1996). Es en este período cuando surgió el concepto de sujeto obrero, diferente a clase obrera, como articulación entre estructuras, subjetividades y acciones colectivas (De la Garza, 1992). La paradoja neocorporativa, en parte resultado no deseado de las movilizaciones obreras de la primera mitad de los setenta, volcó el interés de los estudiosos hacia el tema de las relaciones entre sindicatos y Estado en los estados keynesianos, desde el enfoque 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, 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 trabajo humano, su futuro, su importancia, así como de los actores colectivos 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 a nivel de empresa, cambió los énfasis de la investigación laboral hacia la fragmentación de los mercados de trabajo, el cambio tecnológico y de organización del trabajo. Como consecuencias de las transformaciones anteriores se emprendió la investigación de la crisis de los sindicatos.

Esta es la primera gran línea de las reflexiones actuales sobre el futuro del trabajo. Es una línea que no ha decaído en importancia a pesar de los cambios temáticos que ha sufrido en tiempos relativamente cortos. Sus ámbitos específicos son las transformaciones en los lugares de trabajo y la fragmentación de sus mercados en un contexto de desregulación y globalización. En esta línea hay una dinámica recreación de teorías (regulacionismo, especialización flexible, neoschumpeterianismo, "lean production", toyotismo, nuevos conceptos de producción, modernización reflexiva, etc.) que no tiene en su eje la preocupación

de los setenta acerca del surgimiento de sujetos colectivos del trabajo, sino el cambio en las estructuras productivas 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 extremas:

Por un lado, como en los cincuenta, las optimistas ven un papel liberador en las nuevas tecnologías y sobre todo en las formas actuales de organización del trabajo. Impulsadas estas formas 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, polarizadoras e intensificadoras del trabajo. Se trata, en otras palabras y por un lado, de la perspectiva de fin de la lucha de clases frente a la lucha entre empresas por ganar en el mercado, y, por otro, del potencial surgimiento de conflictos de nuevo tipo entre el capital y el trabajo, de nuevas formas de su conflicto estructurado.

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 teorías más abstractas como las de la postmodernidad (Lyotard, 1984), 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 relaciones industriales. Sus teorías no tienen la pretensión en nivel de abstracción de aquellas que hablan del fin de la sociedad del trabajo, aunque hay influencias recíprocas entre ellas. A su interior estas teorías presentan diferencias, las hay centradas en el proceso productivo, otras en el mercado de trabajo. 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 abarcales, 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, la más común es que estas teorías tienen un eje central 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 y relaciones laborales que hacen posible ciertos resultados económicos.

La teoría regulacionista, es posiblemente la más abarcante 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 los conceptos claves de taylorismo y fordismo. Estos tenían previamente un contenido al nivel del proceso de producción en la tradición de la sociología del trabajo, pero los regulacionistas lo 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 articulación entre producción y consumo de masas. Su crisis se debería, en tanto proceso de producción, a sus limitaciones para incrementar la productividad (límites de la organización del trabajo altamente segmentada, estandarizada y sin involucramiento de los trabajadores); pero también se debería a los límites de la relación salarial que la caracterizó, así como de las instituciones reguladoras del uso de la fuerza de trabajo y de la reproducción de los trabajadores, en tanto permitieron en los setenta que los salarios crecieran más que la productividad. La visión de futuro de esta teoría se enmarca dentro del diagnóstico de la crisis de productividad al nivel del proceso de trabajo (crisis de la organización laboral y de relaciones de trabajo rígidas), como al nivel 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 competitivos (por ejemplo el neotaylorista, el toyotista, el kalmariano y persistirían en el tercer mundo taylorismo y fordismo). Además de que la articulación entre producción y consumo no encuentra todavía sus instituciones reguladoras de plazo mediano. 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 presiona a su vez hacia la transformación flexible y negociada. Es cierto que los actores toman decisiones y que éstos pueden no captar adecuadamente 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 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 con sus nuevas exigencias (Boyer y Frayssenet, 1995).

Para los neoschumpeterianos (Perez 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.

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, fuera de argumentos lógicos basados en el supuesto tránsito hacia la producción en pequeños lotes y ciertos ejemplos en Italia, Alemania o USA, 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 e incluso 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 a nivel 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.

Teorías emparentadas con las del Postfordismo son las de las nuevas segmentacionistas del mercado de trabajo (Edwards y Gordon, 1982; Piore, 1985). Se originaron antes que las postfordistas en crítica a los neoclásicos y su idea de un sólo mercado de trabajo guiado por el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, con sus supuestos de plena movilidad y decisiones racionales entre los oferentes y demandantes de trabajo. Frente a los neoclásicos, los segmentacionistas consideraron que no había una sola racionalidad en el mercado de trabajo y que podían imaginarse dos o más segmentos que tenían sus barreras para el flujo de trabajadores entre éstos. Frente a la reestructuración productiva actual, las teorías segmentacionistas acuñaron modelos tipo centro periferia para diferenciar a los trabajadores de los departamentos centrales de empresa de alta tecnología con condiciones salariales, de trabajo, seguridad en el empleo y calificación muy diferentes a los de los departamentos periféricos, es decir de mercados internos de trabajo diferenciados; además de las segmentaciones por género, etnia, de los migrantes, o las tradicionales entre las industrias modernas y atrasadas. En este camino la globalización fue pensada como articulación entre desiguales, en donde el éxito del conjunto se explicaría no sólo por la eficiencia de las empresas de altas tecnologías, sino también por sus articulaciones productivas con las de otros niveles, sin que exista la tendencia hacia la homogeneización sino a profundizar las diferencias.

Por otra parte, las investigaciones más recientes tienden a cuestionar la idea de segmentos en el mercado de trabajo y a considerar que el flujo de trabajadores entre empresas heterogéneas es más fluido, manteniéndose la heterogeneidad entre estas. Una polémica adicional, iniciada en el tercer mundo pero trasladada al primero es sí puede hablarse de un sector informal, como si fuera un segmento del mercado de trabajo en alto crecimiento, o bien si los éxitos del sector formal tienen que ver con sus articulaciones con el informal (Lagos y Tokman, 1985). Esta polémica se extiende a la idea de trabajo precario, no necesariamente informal, considerando también la gran ambigüedad en el concepto de informalidad (Cortés, 1990).

Sin duda que 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 desalienante, 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 o éstas dependen también de las acciones de los sujetos y de contextos locales, como instituciones y culturas que nunca serán 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 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); 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 requieren de determinadas tecnologías, formas de organización, relaciones laborales y calificaciones (Wood, 1989). En contraposición, otros plantean que sea cual sea 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 semantizaciones diferentes acerca de las reglas y desencadenarse el conflicto (Burawoy, 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 cual 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, 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 de la economía y la producción 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 dichas empresas con inducción de la flexibilidad del mercado laboral y de la descentralización en las relaciones laborales con debilitamiento de los sindicatos. Ante presiones semejantes del mercado no hay una sola estrategia empresarial de reestructuración del trabajo y de las relaciones laborales. Por un lado están un reducido número de 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 portan las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo.

Pero hay otras estrategias empresariales actuales que se mueven más en los parámetros del taylorismo fordismo. En éstas es el control gerencial sobre el trabajo y su intensificación 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 alta 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 haya tendencias hacia la convergencia internacional de las formas de

producción y del trabajo. La reestructuración productiva internacional 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 de las formas 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 éstas 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; es el fin del mundo del trabajo como espacio central de acción de los trabajadores; 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 en relación con el 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 *sus 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 es sino el programa de lucha en contra del trabajo, posibilitado por lo que en su momento se veía como salto tecnológico que permitiría generar los bienes y servicios necesarios para la subsistencia y aumentar substancialmente 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 si mismo sino el trabajo 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 “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 que 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 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 terminar 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 que 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. 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 al nivel de empresa, o descentralización de la producción entre subcontratistas no es equivalente a fragmentación productiva, significa más bien articulación diferente pero precisa a través 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 una 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 el espacio de reproducción no laboral con el laboral, para crear una identidad que más que laboral es de empresa.

d). 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 tiene una visión más activa acerca de la subjetividad y la identidad que las segundas.

Es decir, acerca de la relación entre estructuras, subjetividades y acciones 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, 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, 1995).

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 resemantizaciones. Pero a veces los cambios subjetivos o de identidad pueden ser bruscos. Estos están relacionados con experiencias impactantes extraordinarias frente a las 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 reconfiguración 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 si 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 llegue a resolver el conflicto estructurado, 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 asegura que la socialización continúa en la vida adulta y con los cambios ocupacionales vienen cambios profundos en la personalidad (Hartley, 1992).

Lo más específico de las teorías actuales 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:

1). 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", sirvientes 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 la salidas individualistas. Este argumento es de un sentido muy diferente al 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 el 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.

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 a nivel internacional siempre fue muy dispersa y la fortaleza de los sindicatos no se correlacionó 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 al 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. A nivel nacional, excepto en España y Portugal, las negociaciones colectivas no han cesado del todo, aunque se combinan a nivel de empresa; la descentralización a nivel de empresa también reconoce varios niveles, siendo las 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. Habría que agregar que las estrategias gerenciales de hacer partícipes a los sindicatos en los cambios flexibilizantes son todavía escasos en Europa y en algunos países no existen, y que la inducción de la flexibilidad sin sindicato no tiene tampoco la extensión imaginada por otros. En cuanto a los contenidos de la contratación colectiva ésta no ha cambiado mucho en Alemania, Suecia e Italia; han perdido los sindicatos en Inglaterra y Dinamarca; más aún en Holanda y Bélgica; han ganado los sindicatos en Francia y se han mantenido con pérdidas y ganancias en España y Portugal.

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 a nivel de empresa continua pero ahora institucionalizada; en Alemania e Italia hay moderada descentralización manteniendo 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 la de Inglaterra y Estados Unidos con decadencia industrial, manteniendo servicios tradicionales e incrementado 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 dispar 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 si 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 aparece de la información empírica. El trabajo asalariado en la PEA en la mayoría de los países de la región sigue siendo el más elevado; la presencia de técnicos y trabajadores de oficinas no es tan importante, en cambio si hay una tendencia hacia la feminización; el trabajo industrial con relación al asalariado en general sigue manteniendo su proporción histórica, así como la de los trabajadores en los departamentos de producción. 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 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, bajo salario y calificación, inestabilidad en el empleo y concentrado en servicios o industrias tradicionales. Este sector si 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 también pueden ser criticados. Por un lado el obrero típico en decadencia (obrero fabril, hombre estable en el trabajo y sindicalizado) es una ficción inventada a posteriori por los críticos del marxismo como Touraine. En todo caso este tipo de obrero de la gran industria pesada siempre fue una minoría o su peso dependió del país. No siempre fue a la vanguardia de las luchas obreras ya que, durante largos años, fueron los trabajadores de los ferrocarriles 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, la educación, 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. Por otro lado, desde el punto de vista de la generación de plusvalor, en la teoría de Marx habría servicios generadores de plusvalía como los transportes en tanto prolongación de procesos productivos y otros propios de la circulación, que de cualquier forma implicarían explotación de los trabajadores. Además, no sería relevante desde el punto de vista de la plusvalía generada el que la producción fuera material o inmaterial. 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 características 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. En estos micronegocios con trabajo asalariado no significa que la explotación desaparezca, puede suceder lo contrario y las soluciones no deben plantearse por la vía de la descentralización sino de la legislación que proteja estándares sociales y laborales.

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 como quienes ocupan puestos importantes de dirección y los oficinistas quienes 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 más amplias y formales 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 que pueden ser el terreno de una nueva conflictividad centrada en este terreno. En esta medida la experiencia práctica de la flexibilidad es que se da con unilateralidad pero a la vez con negociación, dependiendo de instituciones y tradiciones previas. Al respecto, en Europa no se puede hablar de decadencia de los comités de empresa, aunque ellos de por sí tampoco garantizan autonomía con respecto del management (Bastone, 1977; Hyman, 1979). Pueden ser utilizados en forma subordinada por las gerencias, o ser meramente consultivos, aunque también participar en las decisiones con autonomía. Es decir, la disminución del interés obrero hacia el lugar de trabajo como consecuencia de las estrategias de “bassismo” empresarial tampoco garantizan la democratización, aunque pueden presentar potencialidades en este sentido. En todo caso se trata de un campo de lucha que no nace ahora pero que adquiere importancia capital frente a las estrategias de competitividad.

En relación con el advenimiento del neoliberalismo, éste 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 espacial 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.

Finalmente, Lipset (1986) recientemente ha puesto el acento en la explicación culturalista acerca de la crisis de los sindicatos, considerando que el

individualismo era propio de la cultura norteamericana a diferencia de la Europea y que éste se ha acentuado con las transformaciones productivas y sociales. Es cierto que la conciencia colectiva se mueve dentro de parámetros culturales históricos, pero éstos no son sino parámetros para configuraciones que son construidas socialmente y no están totalmente dadas.

En otras palabras, ¿Cuál puede ser la base material y las fuentes culturales de una solidaridad social futura, considerando que 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 para competir.

¿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 entremezcla con lo religioso y lo político. Fue la sociedad burguesa que pretendió separarlo por esferas, la del propietario y la del ciudadano. Pero las relaciones sociales son caleidoscópicas, 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 al los sistemas de relaciones industriales, de la fuerza de trabajo como capital variable al movimiento obrero autónomo.

Las consideraciones anteriores habrán de repercutir sobre los futuros movimientos obreros 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 de la circulación frente a la flexibilidad numérica y el trabajo precario. Asimismo, estarán presionadas para convertirse en movimiento 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 nivel 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 a priori no se privilegia más uno que otro,

sino actúa en forma flexible dependiendo de las circunstancias, y que trata 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 obreros (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.

### **BIBLIOGRAFIA.**

- AGLIETTA, M. (1979) A theory of Capitalist Regulation. London: Left Review Books.
- AMIN, A. (1994) Posfordism. Oxford: Blackwell.
- BAGLIONI, G. (1987) Stato, Política e Relazioni Industriali in Europa. Milano: Franco Angelli.
- BAGLIONI, G. y C. Crouch (1990) European Industrial Relations. London: SAGE.
- BASTONE, E. et al. (1977) Shop Stewards in Action. Basic Blackwell, Oxford.
- BLAUNER, R. (1964) Alienation and Freedom. Chicago: The University of Chicago Press.
- BERGER, P. (editor) (1958) The Human Shape of Work. London: MacMillan Co.
- BOYER, R. (1989) La Teoría de la Regulación, un Análisis Crítico. B.A. : Humanitas.
- 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. Madrid: Ministro del Trabajo.
- BRAVERMAN, H. (1974) Trabajo y Capital Monopolista. México: Nuestro Tiempo.
- BUROWAY, M. (1985) The Politics of Production. London: Verso.
- 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.
- ELSTER (1990) El cemento de la sociedad. Madrid : GEDISA.

- GOLDTHORPE, J. (1989) Ordine e Conflicto nel Capitalismo Moderno. Milán: Il Mulino.
- GORZ, A. (1982) Adios 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.
- 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.: Mc Graw Hill.
- LAGOS, K. y V. Tokman (1985) "Monetarism Employment and Social Stratification". World Development, XII, 1.
- 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, July, . 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.
- Liotard, J. (1984) The postmodern Condition. Minneapolis; University of Mennesota 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) "Acerca del uso capitalista de la maquina" , La división Capitalista del Trabajo. México,: Siglo XXI.
- PEREZ, C. (1985) "Microelectrinics, Long Waves and World Structural System". World Develoment 13, pp. 441-63.

- PEREZ, 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.
- TOURAINÉ, A. (1970) “La organización profesional de la empresa”, en Freedman, Op. Cit.
- TOURAINÉ, 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.