

¿Hacia dónde va el trabajo humano?

Marcia Campillo / Enrique de la Garza

Marcia Campillo: maestra en Sociología del Trabajo; estudiante del Doctorado en Antropología Social de la UNAM-I, México.

Enrique de La Garza: profesor-investigador del Porsgrado en Sociología del Trabajo de la UNAM-I, México.

Palabras clave: cambio estructural, trabajo, sindicalismo, clase obrera.

Resumen:

La derrota obrera frente al neoliberalismo, así como la reestructuración productiva desde los 80 con la flexibilidad y descentralización de las relaciones laborales a nivel de empresa, cambiaron los énfasis de la investigación hacia la fragmentación de los mercados de trabajo, el cambio tecnológico y de organización laboral. Como consecuencia de ello se encaró el estudio de la crisis sindical. Otro ámbito de la polémica acerca del futuro del trabajo ha preocupado, sobre todo, a teóricos provenientes del marxismo o que lo han tenido como interlocutor: la centralidad del trabajo en la estructuración de las otras relaciones sociales y, en particular, la capacidad de la clase obrera de tomarse sujeto colectivo portador de un proyecto alternativo anticapitalista. Esta polémica se cruza con la anterior, pero tiene alcances teóricos más amplios desde el momento en que leonas más abarcadoras y abstractas como la posmodernidad, la elección racional o la competencia comunicativa están implicadas en la discusión.

Hacia la década de los 50, Friedmann, uno de los padres de la sociología del trabajo, se preguntaba hacia dónde iba el trabajo humano. La respuesta más común era entonces optimista frente a las primeras formas de automatización de los procesos productivos y sus supuestos efectos enriquecedores y liberadores del trabajo, del control patrona sobre los tiempos y los movimientos, así como de las rutinas enajenantes del taylorismo (Blauner; Mallet). 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

(Goldthorpe). Pero a la institucionalización del movimiento obrero en Europa le siguió desde fines de los 60 un periodo de ascenso de la lucha de clases, de cuestionamiento a los sistemas de relaciones de trabajo y a los sindicatos como organizaciones asimiladas al capitalismo (Pizzorno et al.). El obrerismo irrumpía nuevamente como movimiento de los trabajadores desde abajo, ahora no atezados por el desempleo ni por el hambre en Europa occidental, sino decididos a ganar el control de las condiciones de trabajo (Negri). Así, las visiones optimistas acerca del futuro del trabajo humano fueron en gran medida sustituidas por las tesis de Braverman acerca de la tendencia capitalista a la pérdida de control obrero sobre el trabajo, como condición objetiva para cumplir su función de explotación. 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 en el interior de las fábricas (Panzieri, 1978). El obrerismo y las luchas de los trabajadores desde fines de los 60 y la primera mitad de los 70 no condujeron a la revolución sino, paradójicamente, hacia una mayor institucionalización e influencia sindical sobre de las políticas económicas estatales a través de pactos neocorporativos (Regini).

Hasta los años 70 fue ampliamente reconocida la centralidad del trabajo como campo articulador de relaciones sociales y subjetividades, miradas que no se presentaban sólo en la tradición marxista. Con el ascenso de las luchas obreras desde fines de los 60 hasta mediados de los 70, los temas más importantes de la investigación laboral estaban relacionados con el movimiento obrero –ciclos, causas de la movilización, 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 periodo cuando surge 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 70, volcó el interés de los estudiosos las relaciones sindicatos-Estado en los Estados keynesianos, desde el enfoque de la ciencia política (Schmitter).

A partir de 1980 se inicia 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 su relación con los Estados. Las transformaciones del mundo del trabajo, pero sobre todo de los vínculos entre organizaciones obreras, empresariales y Estado han tenido gran influencia en la teoría, en las evaluaciones con respecto al trabajo humano –futuro e importancia– así como a los actores colectivos de la producción.

La derrota obrera frente al neoliberalismo, así como la reestructuración productiva de los 80 con la flexibilidad y descentralización de las relaciones laborales a nivel de empresa, modificó la investigación laboral hacia la fragmentación de los mercados laborales, el cambio tecnológico y de organización del trabajo. Como consecuencia de ello se encaró el estudio de la crisis sindical. Esta es la primera

gran línea de las actuales reflexiones sobre el futuro del trabajo, que no ha decaído pese a los cambios temáticos sufridos en tiempos relativamente breves. Sus ámbitos específicos son las transformaciones en los lugares de trabajo y la fragmentación de los mercados en un contexto de desregulación y globalización. En esta línea hay una recreación dinámica de teorías –regulacionismo, especialización flexible, neoschumpeterianismo, «lean production», toyotismo, nuevos conceptos de producción, modernización reflexiva, etc.–, despojadas de la preocupación de los 70 acerca del surgimiento de sujetos colectivos del trabajo, y volcadas más al cambio en las estructuras productivas y los mercados. En esta perspectiva sigue siendo central la pregunta por el destino del trabajo humano; las posiciones tienen dos extremos:

- Como en los 50, los optimistas ven un papel liberador en las nuevas tecnologías y sobre todo en las formas actuales de organización del trabajo. Estas formas se vieron impulsadas por la crisis del taylorismo-fordismo y por la necesidad del capital de lograr en los procesos de trabajo un consenso participativo y legítimo como condición para aumentar la calidad y productividad, y así imponerse en mercados desregulados y globalizados (Amin).

- Hay quienes ponen el acento en las tendencias precarizantes, polarizadoras e intensificadoras del trabajo. Por un lado se trata, del fin de la lucha de clases frente a la lucha entre empresas por ganar mercados, y por otro, del potencial surgimiento de conflictos nuevos –en forma y tipo– entre capital y trabajo.

Sin embargo, otro ámbito de la polémica acerca del futuro del trabajo ha preocupado sobre todo, a teóricos provenientes del marxismo o que lo han tenido como interlocutor (p. ej. Touraine 1988): la centralidad del trabajo en la estructuración de las otras relaciones sociales y, en particular, la capacidad de la clase obrera de tornarse sujeto colectivo portador de un proyecto alternativo anticapitalista (Habermas). Esta polémica se cruza con la anterior pero tiene mayores alcances teóricos desde el momento en que teorías más abarcadoras y abstractas como la posmodernidad (Lyotard), la elección racional (Elster) o la competencia comunicativa (Habermas) 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 el nivel de abstracción de las que invocan el fin de la sociedad del trabajo, aunque hay influencias recíprocas. En su interior tales teorías presentan diferencias; las hay centradas en el proceso productivo, otras en el mercado de trabajo. En algunas de las primeras, aquél es sólo uno de los niveles importantes de un régimen de acumulación, que no sería sino la articulación entre producción y consumo. Esta articulación, estable por periodos, 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 abarcadoras, como la regulacionista (Aglietta; Boyer 1989; Lipietz 1985; Coriat), tienen un nivel semejante al de las antiguas teorías de la Cepal, con conceptos que guardan 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, que no se conciben como en las antiguas teorías desarrollistas en su aspecto macroeconómico y sectorial, sino específicamente en cuanto a las condiciones materiales y relaciones laborales que hacen posible ciertos resultados económicos.

La teoría regulacionista es quizá la más abarcadora de las nuevas concepciones acerca de la reestructuración productiva: el proceso de producción sólo es un momento del régimen de acumulación, y éste se relaciona con un modo de regulación. Esta teoría reformuló dos conceptos claves como los de taylorismo y fordismo. Estas categorías encontraban hasta entonces su contenido en el nivel del proceso de producción, en la tradición de la sociología del trabajo; pero los regulacionistas las concibieron como un régimen de acumulación con los respectivos modos de regulación, y en esta medida 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, dejó de ser un mero tipo de proceso de trabajo convirtiéndose en la articulación entre producción y consumo de masas. Su crisis se debería, en tanto proceso productivo, a las limitaciones para incrementar la productividad –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 laboral y de la reproducción de los trabajadores, en tanto permitieron en los 70 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 en el nivel del proceso de trabajo –crisis de la organización laboral y de relaciones de trabajo rígidas–, como en el nivel macrosocial de las instituciones del sistema de relaciones industriales –negociación colectiva, seguridad social, neocorporativismo. El futuro por lo tanto tiende a la flexibilidad laboral, implicando un trabajo más integrado y creativo, negociado, con control de ganancias por parte de los trabajadores (Lipietz 1988).

Debe señalarse que el evolucionismo, en el marco del regulacionismo, se ve mitigado por el hecho 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 el taylorismo y fordismo; por otra parte, la articulación entre producción y consumo no encuentra todavía sus instituciones reguladoras de mediano plazo. Sin embargo se prevé que, dentro de la confusión actual entre modos de regulación alternativos, sea la flexibilidad concertada la que tenga mayores probabilidades de convertirse en el esquema de regulación de la nueva etapa del capitalismo. Esto debido a que, según las derivaciones de la crisis del taylorismo-fordismo, la rigidez sería inconducente para la productividad, mientras la simple desregulación de mercados y procesos de trabajo tampoco aseguraría el

salto productivo sin consensos. Sin embargo, esta anticipación del futuro por parte de los regulacionistas, que está entre lo probable y lo deseable, encuentra límites en sus propios supuestos metodológicos. Por un lado, dicha teoría no deja de ser estructuralista: son las presiones del mercado las que resuelven la permanencia de las empresas en función de la productividad y la calidad, que a su vez presionan hacia la transformación flexible y negociada. Es cierto que los actores toman decisiones y pueden no captar adecuadamente las señales sociales y de mercado; podrían optar entre diversas soluciones, pero no todas son viables en el mediano plazo. De esta manera, queriendo escapar del evolucionismo, aparece por la puerta trasera de lo viable. En otras palabras, sujetos y conflictos alteran las formas, pero en el ensayo y error se imponen las determinadas por las exigencias estructurales. Así, la derrota obrera frente al neoliberalismo queda reducida a incidentes de reacomodo estructural a consecuencia de las nuevas exigencias.

Para los neoschumpeterianos (Pérez/Ominami) lo central de la actual reestructuración es la innovación tecnológica dura; hay una tercera revolución tecnológica caracterizada por la introducción de biotecnología, microelectrónica, nuevos materiales y/o fuentes de energía para los procesos productivos, circulatorios y de consumo. En esta teoría el marco institucional también tiene gran importancia, pero es visto esencialmente vinculado con el proceso que va de la ciencia básica a la innovación tecnológica y de ésta a la inversión productiva. La crisis es caracterizada como de base técnico-material –tecnologías genéricas– y de instituciones del periodo capitalista anterior. Frente a ella, la alternativa es la aplicación de las nuevas tecnologías de manera extensiva; sin embargo faltarían las instituciones capaces de fomentar la invención, difusión e inversión en nuevas tecnologías.

En otras palabras, el futuro del trabajo está en la aplicación amplia de tecnologías informatizadas, con consecuencias laborales y subjetivas. Esta teoría ha puesto menor atención que los regulacionistas en cómo el salto productivo puede compaginarse con un incremento en la demanda agregada. Asimismo, tiene dificultades para definir periodos 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 posfordismo es la de la especialización flexible. A partir de ésta nace el interés por los encadenamientos productivos como ventaja comparativa (Piore/Sabel). En sus formulaciones originales, la especialización flexible anunció el agotamiento de la producción en masa estandarizada, aunque derivándola de los cambios en las preferencias de consumo, es decir, el paso de una economía de productores a otra de consumidores, con cambios frecuentes de presentación y de productos y 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 pequeñas y medianas empresas (PyMes): polivalente, flexible, con capacidad de decisión en el proceso de trabajo y con relaciones

cordiales con sus patrones. A lo anterior se agregó la posibilidad de que las PyMes formaran tejidos de empresas en territorios pequeños, con relaciones de solidaridad e instituciones locales de apoyo que dieran ventajas competitivas con relación a las empresas grandes. Es decir, el futuro del trabajo humano no era otro que un nuevo artesanado laborando en pequeñas y medianas compañías de alta calidad y competitividad, conformando redes sociales y empresarias 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 Estados Unidos, que la gran corporación estuviera en decadencia, sobre todo que por su gigantismo fuera menos innovadora 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 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 salarios y condiciones de trabajo peores que las grandes.

Las nuevas teorías segmentacionistas del mercado de trabajo (Piore 1985) están emparentadas con las del posfordismo. Surgieron antes que las posfordistas en la crítica a los neoclásicos y su idea de un solo mercado laboral guiado por el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, con sus supuestos de movilidad plena y decisiones racionales entre oferentes y demandantes. Frente a los neoclásicos, los segmentacionistas consideraron la ausencia de una única racionalidad; podían imaginarse dos o más segmentos con barreras para el flujo de trabajadores. Frente a la actual reestructuración productiva, estas teorías acuñaron modelos tipo centro/periferia para diferenciar a los trabajadores de los departamentos centrales de empresas de alta tecnología con condiciones salariales, de trabajo, seguridad contractual y calificación muy diferentes a los de los departamentos periféricos; es decir, mercados de trabajo internos diferenciados, además de las segmentaciones por género, etnia, nación, o las tradicionales entre industrias modernas y atrasadas. En esta perspectiva la globalización ha sido concebida como una articulación entre desiguales, donde el éxito del conjunto se explicaría no solo por la eficiencia de las empresas de altas tecnologías, sino también por sus articulaciones productivas con las de otros niveles, sin existir una tendencia hacia la homogeneización sino más bien hacia la profundización de las diferencias.

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 éstas. Una polémica adicional, iniciada en el Tercer Mundo pero trasladada al Primero, es si 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/Tokman). 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 las teorías sobre la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo dan pie a algunas de las grandes polémicas del momento acerca del futuro del trabajo humano. Pero a diferencia del grupo de teorías que analizaremos enseguida, no parten de la falta de importancia del trabajo en la sociedad capitalista, sino que lo conciben como algo en transformación, tratando de investigar sus tendencias.

En general las teorías del posfordismo son optimistas acerca del futuro del trabajo, sin negar que se trata de un proceso con grandes contradicciones y con actores que se equivocan con frecuencia. Estas teorías están animadas por una visión de futuro que no implica el fin de la sociedad del trabajo, sino su transformación en tareas enriquecedoras y desalienantes; imaginan una sociedad en la que las diferencias capital/trabajo no definen centralmente los futuros conflictos. Frente a estas visiones optimistas se han erigido múltiples objeciones teóricas y empíricas:

¿Las tendencias futuras del trabajo están determinadas por el mercado o dependen también de las acciones de sujetos en contextos locales, como instituciones y culturas, que nunca serán homogéneas? En particular se plantea si el taylorismo-fordismo ha llegado a su fin (Wood 1987); si el toyotismo no es sino un modelo ideal, incluso en Japón (Wood 1993); si el éxito japonés puede deducirse solamente de formas abstractas de organización del trabajo o es necesario incluir las instituciones japonesas no reproducibles en otros contextos (Wood 1991); si las relaciones laborales han cambiado tanto hacia la flexibilidad o si la flexibilidad extrema es incompatible con la eficiencia productiva (Pollert 1988); si existe el posfordismo aun en los países desarrollados e incluso si el fordismo era en la práctica sinónimo de rigidez; qué tanto sirve el taylorismo-fordismo para caracterizar toda una etapa capitalista o si sólo se aplicó en ciertos procesos y departamentos (Smith); si son pertinentes las visiones funcionalistas según las cuales 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 es incapaz de reducir a cero la incertidumbre en el proceso de trabajo, y con ello se impone una negociación cotidiana del orden; en esta incertidumbre pueden aflorar intereses y semantizaciones diferentes acerca de las reglas, desecandénándose el conflicto (Buroway 1985). En esta medida el *management* podría no tener la clave del futuro de la producción de una manera total, con lo que habría consecuencias inesperadas de las estrategias empresariales (Hyman 1987). Estas consecuencias inesperadas apuntan contra 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 para la acción coyuntural, 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; las mismas tendencias, aun como espacio de posibilidades, pueden sufrir 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 competitividad son mayores que en el pasado; además, los Estados tienen políticas de apoyo a dichas empresas induciendo la flexibilización laboral y la descentralización en las relaciones laborales, con el debilitamiento de los sindicatos. Ante las presiones del mercado no hay una única estrategia empresarial de reestructuración del trabajo y de las relaciones laborales. Por un lado, un reducido número de empresas que emprendió 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 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.

Otras estrategias empresarias actuales se mueven más en los parámetros del taylorismo-fordismo. Aquí es el control gerencial sobre el trabajo y su intensificación la base de la competitividad. La potencialidad del conflicto en estos lugares puede ser más intensa y violenta que en el primer sector. Junto a estos dos sectores de empresas se encuentra el heterogéneo mundo 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 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 presenta grandes heterogeneidades que no pueden ser vistas como simples retrasos en el desarrollo, sino como articulaciones productivas o reproductivas con intercambios desiguales entre avanzados y atrasados, y en donde el éxito global no se explica solo por los sectores modernos. Además esta articulación entre desiguales de manera directa o indirecta cada vez más tiene características internacionales. La diversidad de formas de trabajo parece un futuro más posible que la convergencia. El surgimiento de nuevos contenidos conflictivos, la balcanización del conflicto 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. Estas, más que preocuparse de la pérdida de importancia del trabajo, intentan investigar sus tendencias en transformación. El fin de la sociedad del trabajo significa la clausura de las relaciones de trabajo –especialmente capital/trabajo– como marco estructurante de las otras relaciones sociales; es el fin del mundo del trabajo como espacio central de los trabajadores; y es el fin de la clase obrera como adversaria potencial a la sociedad del capital y portadora de proyectos colectivos alternativos.

Las tesis sobre el *adiós al proletariado* empezaron antes de la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo actuales. Comenzaron a formularse en los años 60 en relación con la institucionalización de la clase obrera y sus organizaciones (Touraine 1970), todavía en un periodo de auge del capitalismo; también influyó el crecimiento de los servicios respecto de la industria (primeras tesis de la tercerización). En este contexto, Gorz formuló a fines de los 70 su *Adiós al proletariado* sin el carácter catastrofista de Offe y los posmodernos. Para Gorz, el fin del proletariado no es sino el programa de lucha en contra del trabajo, posibilitado por lo que entonces se veía como salto tecnológico capaz de generar los bienes y servicios necesarios para la subsistencia y aumentar el tiempo libre. Gorz se opone a la concepción marxista según la cual el hombre es en esencia trabajo y la revolución anticapitalista busca abolirlo como trabajo enajenado. Por el contrario, para Gorz se trata de la abolición de todo trabajo en aras de lo que denomina actividades autónomas; 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 heterónomo en beneficio del tiempo libre. Por tanto la demanda central para el futuro no debe ser «trabajo para todos» sino «no trabajo». Para Gorz la consigna tampoco debe ser el control obrero sobre el trabajo ni la autogestión. La lucha por la abolición del trabajo no puede estar impulsada por el proletariado sino por 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 y refractaria a la organización, a los programas y a ser representada. Como puede verse, según estos planteos el fin de la sociedad del trabajo no es efecto espontáneo del capitalismo sino parte de una estrategia política, algo por lo que se debe luchar. Las visiones catastrofistas acerca del movimiento proletario todavía no estaban claras y los ecos del obrerismo hacían abrigar esperanzas de revolucionar el capitalismo, aunque fuese hacia la sociedad del no trabajo. Sin duda las esperanzas de Gorz fueron extremadamente optimistas. El neoliberalismo y la reestructuración productiva no apuntaron hacia la abolición ni el rechazo del 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 pasó por 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 80, Offe retomó y actualizó algunas de las tesis de Gorz precisando las tendencias hacia el fin de la sociedad del trabajo: la mutación estructural de la clase obrera –cambios en calificaciones, salarios, condiciones e intensidad del trabajo, formas de comunicación–, la segmentación de mercados de trabajo, entre cuellos blancos y cuellos azules, pequeñas y grandes empresas, sectores secundario y terciario, pero, sobre todo, la fragmentación de los modos de vida de los trabajadores y la mayor importancia de los mundos del no trabajo en la conformación de subjetividades e identidades. Universos 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 ante el hedonismo consumista. Las tesis de Offe fueron la transición entre las teorías previas del fin del proletariado y las actuales apoyada en los resultados de la reestructuración productiva. En esta medida algunos de sus argumentos resultan obsoletos a la luz de las polémicas más vigentes:

a) En las polémicas sobre reestructuración productiva, descentralización de 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 antigua tesis de los 70, más relacionada con el carácter instrumental del trabajo forista que no implica involucramiento de los trabajadores con los fines de la productividad y la calidad. La controversia actual es si se está generando una ética confuciana del trabajo con nuevas identificaciones entre trabajador y empresa, que sería la base del éxito japonés. En otras palabras, si el toyotismo implica una ética laboral más intensa que la 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 más empresaria que laboral.

d) El fin de la centralidad del trabajo sería el cierre de las identidades colectivas. A esto se contraponen las políticas empresariales modernas de creación de identidad colectiva.

La teoría de Offe de mundos de vida desarticulados, equivalentes a identidades fragmentadas, resulta estática y estructuralista. Las concepciones empresariales toyotistas aparecen más ricas y dinámicas no en creer en un determinismo de lo desarticulado sino en pensar la identidad como construcción social. 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. Es cierto que las teorías toyotistas carecen de la profundidad teórica de las de Offe, Touraine o Habermas, pero

poseen en lo pragmático una visión más dinámica acerca de la subjetividad y la identidad.

Así, en relación con estructuras, subjetividades y acciones hay numerosos puntos de vista teóricos. De manera muy general podríamos clasificar dos grandes posiciones: por un lado los planteos de 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 la 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 del todo articulada, con incoherencias, discontinuidades y contradicciones. De esta manera, la configuración subjetiva para dar sentido a la situación concreta no sería sino la capacidad de combinar elementos valorativos, cognitivos, sentimentales, 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 los espacios de acción. Estos cambios pueden ser moleculares, en la cotidianidad, en el largo plazo en tanto asimilaciones de cogniciones, valoraciones, sentimientos, ideas de belleza o formas de razonamiento que pueden conducir a pequeñas rupturas, jerarquizaciones o semantizaciones. Pero a veces los cambios subjetivos o de identidad pueden ser bruscos. Están relacionados con experiencias impactantes frente a las cuales las rutinas de configuración subjetiva 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 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 los 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 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 un poder superior que los impone. Un enfoque psicosocial lo observa a través del concepto de socialización: O'Brien asegura que de la socialización continúa en la vida adulta y que los cambios ocupacionales derivan otros profundos en la personalidad (Hartley).

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 obrera colectiva y extensa. Los argumentos del fin de la sociedad del trabajo pueden resumirse de la siguiente manera:

1) Hay ruptura de identidades por la heterogeneidad de intereses entre los trabajadores, la que 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 «nuevos sirvientes», sirvientes serviles frente al cliente o al amo; la extensión de los trabajadores de cuello blanco frente a la de los cuellos azules; el crecimiento del empleo de mujeres, el 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, particularmente 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 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 al primero, porque supone que en una lucha hubo quien impuso condiciones y quienes las aceptaron, adaptándose con o sin un cambio de identidad.

c) La derrota obrera pertenece a un nivel más amplio que el de la empresa e implica la transformación neoliberal del Estado, afectando 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 relacionó con su capacidad de afiliación (Baglioni). Actualmente, si bien los datos globales muestran caídas en afiliación sindical, hay países con aumento como Suecia y Dinamarca. Un fenómeno complementario es que la decadencia de la afiliación en países como Francia y España se produce 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; Visser). En cuanto a las huelgas, hay una declinación global desde mediados de los 70 (cuando termina 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 los casos en que eran centralizadas a nivel nacional. Este cambio, si bien reconoce más 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 e 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 desaparecido, 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 algunos. En cuanto a los contenidos de la contratación colectiva no han 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 continúa 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/Crouch; Hyman 1996; Ferner/ tíyman).

En cuanto a la tercerización en el mundo desarrollado, no en todos los países ha declinado la industria. Dice Castells que más bien hay dos trayectorias aquella como la de Alemania y Japón hacia servicios avanzados manteniendo una industria poderosa; y la de Inglaterra y EEUU 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 disparejo 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 sí hay una fuerte presencia femenina. Además su evolución por países es disímil: 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 surgen de la información empírica. El trabajo asalariado en la población económicamente activa (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 sí 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 sin 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 sí es importante en América Latina, pero muy alejado de la idea de pequeño empresario emprendedor que se realiza en su propio negocio.

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, lo han sido los trabajadores de los ferrocarriles o los electricistas. Posteriormente, cuando en los 60 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, teléfonos, educación, seguridad social, empleados de los ministerios y 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 esto no tiene una clara implicación 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 una 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 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 mencionamos, es diferente según el país. Hay diferencias importantes, como quienes ocupan puestos de dirección, y los oficinistas, que pueden tener salarios más bajos 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 mediano plazo 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 altas precariedades e intensidades 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; 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 «basismo» empresarial tampoco garantiza la democratización, aunque puede 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 neoliberalismo, tendió a debilitar los pactos neocorporativos aunque en forma desigual por país. 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 de manera automática. 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 una idea diferente de desarrollo con garantías sociales para todos.

Por último, Lipset 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 este 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 para configuraciones que son construidas socialmente y que no están dadas del todo.

En otras palabras, ¿cuál puede ser la base material y las fuentes culturales de una solidaridad social futura, considerando que la 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 el papel de la proveniente 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 el 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 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 a 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 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 nivel del Estado y esto los puede convertir una vez más 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 parcialmente en función de prácticas.

Referencias

- Aglietta, M.: *A Theory of Capitalist Regulation*, Left Review Books, Londres, 1979.
- Amin, A.: *Posfordism*, Blackwell, Oxford, 1994.
- Baglioni, G.: *Stato, Politica e Relazioni Industriali in Europa*, Franco Angeli, Milán, 1987.
- Baglioni, G. y C. Crouch: *European Industrial Relations*, Sage, Londres, 1990.
- Bastone, E. et al.: *Shop Stewards in Action*, Basic Blackwell, Oxford, 1977.
- Blauner, R.: *Alienation and Freedom*, The University of Chicago Press, Chicago, 1964.
- Berger, P. (ed.): *The Human Shape of Work*, MacMillan, Londres, 1958.
- Boyer, R.: *La Teoría de la Regulación, un análisis crítico*, Humanitas, Buenos Aires, 1989.
- Boyer, R.: «Alla Ricerca di Alternative al Fordismo: Gli Anni Ottanta» en *Stato e Mercato* N°24, 1988.
- Boyer, R.: *La flexibilización del trabajo en Europa*, Ministerio del Trabajo Madrid, 1988a.
- Braverman, H.: Trabajo y capital monopolista. Nuestro Tiempo, México, 1974.
- Buroway, M.: *The Politics of Production*, Verso, Londres, 1985.
- Castells M. y Yuko Aoyama: «Path Toward the Information Society: Employment structure in G-7 Countries, 1920-1990» en *International Labour Review* vol. 133 N 1 OIT 1994.
- Clarke, S.: «New Utopies for Old: Fordist Dreams and Postfordism Fantasies» en *Capital and Class* N° 42, 1990.
- Coriat, B.: *L'atelier et le chronometre*, Cristian Bourgois, Pans, 1979.
- Cortés, F.: *Crisis y reproducción social*, Porrúa, México, 1990.
- De la Garza, E.: *Crisis y sujetos sociales en México*, Porrúa, México, 1992.
- Elster, J.: *El cemento de la sociedad*. Gedisa, Madrid, 1992.
- Goldthorpe J.: *Ordine e Conflitto nel Capitalismo Moderno*, Il Mulino, Milán, 1989.
- Gorz, A.: *Adiós al proletariado*, El Viejo Topo, Barcelona, 1982.
- Habermas, J.: *The Theory of Communicative Action*, Beacon Press, Boston, 1984.
- Hartley, J.F.: «The Psychology of Industrial Relations» en *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1992.
- Hyman, R. y W. Streeck (eds.): *New Technology and Industrial Relations*. Basic Blackwell, Oxford, 1998.
- Hyman, R.: «Strategy or Structure? Capital, Labour and Control» en *Work Employment and Society* vol. 1 N° 1, 1987, pp. 25-55.
- Hyman, R.: «Los sindicatos y la desagregación de la clase obrera» en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo N° 4, 1996.
- Hyman, R.: «The Politics of Workplace Trade Unionism: Recent Tendencies and Some Problems for Theory» en *Capital and Class*, 1978.
- Katz, H. C. y C. F. Sabel: «Industrial Relations and Industrial Adjustment in the Car Industry» en *Industrial Relations* vol. 24 N° 2, 3/1985, pp. 295-315.
- Keller, B.K.: «Rappourteur's Report: Emerging Models of Work Participation and Representation» en *British Journal of Industrial Relations* vol. 33 N° 3, 9/1995.

- Kern, H. y M. Schumann: «Limits of the Division of Labour: New Production and Employment Concepts in West Germany Industry» en *Economic and Industrial Democracy* vol. 8, 1987, pp. 151-170.
- Kornhauser, A.: *Industrial Conflict*, McGraw Hill, Nueva York, 1954.
- Lagos, K. y V. Tokman: «Monetarism Employment and Social Stratification» en *World Development* vol. XII N° 1, 1985.
- Lipietz, A.: «Acumulation, Crisis and the Ways Outs» en *International Journal of Political Economy* vol. 18 N° 2, 1998.
- Lipietz, A.: «Hacia una mundialización del fordismo» en *Teoría y Política* N° 7, México, 7/1992.
- Lipietz, A.: *The Enchanted Word: Inflation, Credit and the World Crisis*, Verso, Londres, 1995.
- Lipset, S. M.: *Unions in Transition*, ICI Press, Nueva York, 1996.
- Lyotard, J.: *The Postmodern Condition*, University of Minnesota Press, Minneapolis, 1984.
- Mallet S.: *La nueva clase obrera*, Tecnos, Madrid, 1972.
- Negri A.: *Del obrero masa al obrero social*, Tecnos, Madrid, 1976.
- Offe, C.: *Disorganised Capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1985.
- Panzieri, R.: «Acerca del uso capitalista de la máquina» en *La división capitalista del trabajo*, Siglo XXI, México, 1978.
- Pérez, C.: «Microelectronics, Long Waves and World Structural Systems» en *World Developments* N° 13, 1985, pp. 441-463.
- Pérez, C y C. Ominami (comps.): *La tercera revolución tecnológica*, Gel, Buenos Aires, 1986.
- Piore, M.: *Paro e inflación*. Alianza, Madrid, 1985.
- Piore, M. y Ch. Sabal: *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid, 1990.
- Pizzorno, A. et al.: *Lotte Operaia e Sindacato: il Ciclo 1968-1972 in Italia*, MacMillan, Londres, 1978.
- Pollert, A.: *Farewell to Flexibility?*, Berg, Londres, 1991.
- Pollert, A.: «Dismantling Flexibility?» en *Capital and Class* N° 34, 1988, pp. 42-75.
- Rendón, T.: «Notas críticas sobre algunos conceptos utilizados en el análisis de la ocupación», trabajo de posgrado de la Facultad de Economía, UNAM, vol. II N° 7, 1985.
- Regini, M.: «Introduction: The Past and Future of Social Studies of Labour Movements» en *The Future of Labour Movements*, MacMillan, Londres, 1990.
- Sabal, Ch.: *Work and Politics*, Cambridge University Press, Mass., 1982.
- Sabel, C. y Zeitlin: «Historical Alternatives to Mass Production» en *Past and Present* N° 108, 1985, pp.133-176.
- Schmitter, P.: «¿Continuamos en el siglo del corporativismo?» en *El Buscón* N° 14-15, 1988.
- Smith, V.: «Braverman's Legacy» en *Work and Occupations* vol. 21 N° 4, 1994.
- Streeck, W.: «Skills and the Limits of Neoliberalism» en *Work, Employment and Society* vol. 3 N° 1, 3/1989, pp. 89-104.
- Thompson, P.: *The Nature of Work*, MacMillan, Londres, 1983.
- Tolliday, S.: *Between Fordism and Flexibility*, Berg, Londres, 1992.
- Touraine, A.: «La organización profesional de la empresa» en G. Friedmann: ob. cit.
- Touraine, A.: *El retorno del Actor*, Gedisa, Madrid, 1985.
- Visser, J.: «La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa occidental. Estructura, escala, alcance y estrategia» en *Sociología del Trabajo* N° 14, Siglo XXI, Madrid, 1992.
- Wood, S.: «The Japanization of Fordism» en *Economic and Industrial Relations* N° 14, 1993, pp. 535-555.
- Wood, S.: «Japanization and/or Toyotism» en *Work, Employment and Society* vol. 5 N° 4, 1991, pp. 467-600.
- Wood, S. (ed.): *The Transformation of Work*, Urwin Hyman, Londres, 1989.
- Wood, S.: «The Deskilling Debate» en *Acta Sociológica* vol. 30 N° 1, 1987, pp. 3-24.