
EL FUTURO DEL TRABAJO - EL TRABAJO DEL FUTURO

Enrique De la Garza Toledo
Julio César Neffa
(Coordinadores)

Enrique De la Garza Toledo
Jean-Marie Harribey
Julio César Neffa
Francisco Zapata
Lucie Tanguy

Colección Grupos de Trabajo de CLACSO

Grupo de Trabajo *Trabajo, sujeto y organizaciones laborales*

Coordinador: Enrique De la Garza Toledo

Director de la Colección:

Dr. Atilio Borón
Secretario Ejecutivo de CLACSO

Area Académica de CLACSO

Coordinador: Emilio H. Taddei
Asistente Coordinador: Sabrina González
Revisión de pruebas: Daniel Kersffeld

Area de Difusión de CLACSO

Coordinador: Jorge A. Fraga
Arte y Diagramación: Miguel A. Santángelo
Edición: Florencia Enghel

Equipo CEIL-PIETTE

Cuidado de la edición: Héctor Cordone
Corrección: Graciela Torrecillas
Arte y diagramación: Irene Brousse

Impresión

Gráficas y Servicios S.R.L.

Imagen de tapa

Primera edición

El futuro del trabajo - El trabajo del futuro
(Buenos Aires, CLACSO, octubre de 2001)



**Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales**



**Agencia Sueca de
Desarrollo Internacional**

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales / CLACSO

Callao 875, piso 3º (1023) Buenos Aires, Argentina
Tel. (54-11) 4811-6588 / 4814-2301 - Fax (54-11) 4812-8459
e-mail: clacso@clacso.edu.ar - <http://www.clacso.edu.ar> - www.clacso.org

ISBN

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales

Queda hecho el depósito que establece la ley 11.723

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO

INDICE

Enrique de la Garza Toledo

Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo

11

Jean-Marie Harribey

El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo

33

Julio César Neffa

Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo

51

Francisco Zapata

El trabajo en la vieja y en la nueva economía

99

Lucie Tanguy

De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias

111

El Grupo de Trabajo de CLACSO "Trabajo, sujetos y organizaciones laborales" se reunió en la sede del CEIL-PIETTE del CONICET en la ciudad de Buenos Aires, los días 15 y 16 de mayo de 2000. El 12 había tenido lugar la Vª Reunión de la Red Franco-Latinoamericana de Estudios sobre "Trabajo y tecnologías". Los temas tratados y discutidos en ambos eventos estuvieron estrechamente vinculados entre sí: "¿Fin del trabajo?", "El futuro del trabajo - El trabajo del futuro". Se propuso también la constitución de una red de posgrados en estudios del trabajo de América Latina impulsada por CLACSO.

Este Grupo de Trabajo y el CEIL-PIETTE del CONICET contaron asimismo con el auspicio del Programa de Posgrado en Ciencias Sociales del Trabajo (CEA-UBA) y la Carrera de Relaciones de Trabajo de la Universidad de Buenos Aires. La Agencia Nacional para la Promoción de la Investigación Científica de la Secretaría para la Tecnología, la Ciencia y la Innovación Productiva de la Nación (SET-CIP) hizo posible traslados y estadía de nuestros colegas latinoamericanos y franceses. La coordinación de estas jornadas estuvo a cargo de los doctores Enrique de la Garza Toledo (en calidad de Profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana de México) y Julio César Neffa (Director del CEIL-PIETTE del CONICET).

El Vº encuentro de la Red Franco Latinoamericana contó con las intervenciones del Prof. Jean-Marie Harribey, Universidad Montesquieu de Bordeaux y de la Dra. Lucy Tanguy, Universidad de Paris X- Nanterre, por el lado francés, y la Dra. Irene Vasilachis de Gialdino y el Dr. Julio César Neffa, ambos investigadores del CEIL-PIETTE del CONICET.

La reunión del Grupo de CLACSO se inauguró con una presentación del Lic. Emilio Taddei, Coordinador Académico de CLACSO, en representación del Secretario Ejecutivo Dr. Atilio Borón. Durante la primera sesión se expusieron los siguientes temas: "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo" (Enrique de la Garza Toledo, UAM-Iztapalapa y Coordinador del Grupo de CLACSO) y "¿Estamos ante el fin del trabajo? o a partir de la crisis, ¿está emergiendo una nueva relación salarial?" (Julio César Neffa, CEA de la UBA y CEIL-PIETTE del CONICET), actuando como moderador Carlos Alá Santiago Rivera (Universidad de Puerto Rico). En la segunda sesión se presentaron: "Trabajo en la vieja y en la nueva economía" (Francisco Zapata, CES del Colegio de México) y "De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias" (Lucie Tanguy, Directora de Investigaciones del CNRS, miembro de "Travail et Mobilités", UMR de la Universidad de Paris 10 - Nanterre), cumpliendo el papel de moderadora Mónica Casalet (FLACSO-México).

Además participaron en el debate Emilio Taddei (CLACSO), Daniel B. Cornfield (Programa de Doctorado de Vanderbilt University, Nashville USA), Irene Vasilachis de Gialdino, (CEIL-PIETTE del CONICET), Mónica Casalet (FLACSO, México), Daniel Hernández (Colegio de Sonora), Marcela Hernández (Universidad Autónoma de Aguas Calientes), Carlos Alá Santiago (Universidad de Puerto Rico), Hector Lucena, (Universidad de Carabobo, Venezuela), Diana Aisenson (Maestría en Psicología Educacional de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires), Graciela Bensusán (Maestría en Relaciones Laborales Comparadas, FLACSO sede México), Oscar Contreras (Maestría en Relaciones Industriales, Colegio de Sonora México), Sonia Larangeira (Universidad Federal de Río Grande do Sul) y Anita Weiss de Belalcazar (Departamento de Sociología UN de Bogotá, Colombia).

Las sesiones del Grupo concluyeron con la presentación de los Programas de Posgrado donde intervenían instituciones y científicos sociales vinculados a CLACSO orientados exclusivamente a estudios del trabajo o a ciencias sociales del trabajo. Participaron por medio de sus representantes: FLACSO sede México, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México, la UAM-Ixtapalapa, la Universidad Autónoma de Aguas Calientes y El Colegio de Sonora de México; la Universidad Federal de Río Grande do Sul; la Universidad de Puerto Rico; la Universidad de Carabobo y la Universidad Central de Venezuela; la Universidad del Valle y la Universidad Nacional de Bogotá, Colombia; la Universidad de Vanderbilt, EEUU; la Facultad de Psicología y el CEA de la Universidad de Buenos Aires. Como resultado de esta reunión se decidió establecer acuerdos o convenios interinstitucionales de intercambio y cooperación: a) en materia de docentes y alumnos de posgrado; b) de coordinación y articulación de los programas y bibliografías; c) auspiciar la modalidad a distancia en cooperación con CLACSO.

Queremos manifestar nuestro agradecimiento por su eficaz colaboración en el desarrollo de estos eventos a varios miembros del CEIL-PIETTE: Héctor Cordone, Rodolfo Barrera, Irene Brousse, Esther Giraud, Graciela Torrecillas, Margarita Cazenobe y María del Carmen Barreiro.

Como resultado del trabajo realizado se pone a disposición de la comunidad académica latinoamericana este volumen: *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro* editado por CLACSO, el CEIL PIETTE del CONICET y la Asociación Trabajo y Sociedad, donde se incluyen varias de las intervenciones presentadas. En "El trabajo en la vieja y en la nueva economía" Francisco Zapata analiza la significación y los límites del trabajo en la "nueva economía", reflexión generada en los EE. UU. por la articulación de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y las nuevas formas de organización de las empresas y del trabajo. El texto de Enrique De la Garza sitúa los "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo" dentro de las modernas corrientes de la Sociología del Trabajo, completando sus anteriores abordajes sobre el tema. La ponencia de Jean-Marie Harribey "El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo", constituye una aguda crítica desde la teoría del valor de las tesis que, anuncian indefectiblemente el *fin del trabajo* partiendo desde diversos enfoques. La contribución de Lucie Tanguy, "De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias", aporta elementos nuevos al estudio de la problemática de las calificaciones y competencias, señalando de qué manera en las empresas se puede movilizar la subjetividad de los obreros y empleados en función de la lógica de la maximización de los beneficios. La ponencia de Julio C. Neffa "El debate reciente sobre el fin del trabajo", intenta una reflexión sobre el estado del arte en dicha problemática, a partir de autores norteamericanos y europeos.

Confiamos en que el esfuerzo realizado por el Grupo "Trabajo, sujetos y organizaciones laborales" de CLACSO constituya un aporte a la reflexión sobre este tema, con plena vigencia en América Latina, debido a las contradicciones generadas en el mundo del trabajo por la crisis del modo de desarrollo y la aplicación de las políticas de ajuste estructural inspiradas en el "Consenso de Washington". A partir de su lectura y la continuidad en la discusión que se dé entre diferentes interlocutores sociales queda planteado el tremendo desafío de encontrar su significado específico, puesto que la realidad socioeconómica de los países capitalistas industrializados donde esa problemática surgiera, difiere en mucho de la nuestra. Varios de los científicos sociales miembros del grupo de CLACSO han emprendido esa ardua tarea y sus resultados alimentarán próximas reuniones para seguir profundizando la estrecha articulación entre el trabajo, los sujetos y las organizaciones laborales.

Buenos Aires-Ciudad de México DF, septiembre de 2001

Enrique De la Garza Toledo y Julio César Neffa

Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo

Enrique de la Garza Toledo*

Introducción

El problema teórico de la *crisis del trabajo* adopta varias formas, aunque se le ha querido reducir a una de ellas, la del *fin del trabajo*:

1. La crisis de la actividad laboral como centro de la creación de identidad de sujetos sociales, que es una preocupación de los sociólogos ex-marxistas y post-modernos (Jáuregui, 1998), lo es también de las doctrinas del Management en tanto identidad con la empresa, pero no de los economistas neoliberales.
2. La crisis del trabajo como núcleo de la acumulación del capital, negación de toda teoría del valor trabajo como anticuada, afirmación del mercado como mecanismo de fijación de los precios frente a los enfoques productivistas (Pérez, 1997). Se le relaciona con dos procesos de gran importancia actual: el sobredimensionamiento del sector financiero, sin relación estricta con la economía real, y la nueva etapa de automatización de los procesos productivos, en la cual el trabajo se reduce sustancialmente frente al capital constante. Dos extensiones de esta polémica serían las de la Globalización (Waters, 1995) y sus tendencias a la homogeneidad económica internacional, y la de la convergencia en Modelos de Producción (De la Garza, 2000) en el nivel mundial.
3. La crisis de la centralidad del trabajo en la sociedad postindustrial (Touraine, 1999).

* Sociólogo, Universidad Autónoma de México- Iztapalapa. Coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO "Trabajo, sujetos y organizaciones laborales".

4. El significado que estas formas de la crisis del trabajo adquiere para América latina (De la Garza, 2000) u otras regiones del planeta.

1. Problemas clásicos de la crisis del trabajo

Las diversas connotaciones de la crisis del trabajo nos remite al antiguo problema del concepto de **trabajo** (Thompson, 1983). La sociedad capitalista y en particular la economía neoclásica nos acostumbró a entender por trabajo el asalariado. El uso restringido del concepto trabajo como asalariado conduce a consideraciones como su pérdida de importancia en la población económicamente activa (PEA), o bien a la constatación de la disminución del empleo en el sector industrial.

En la antigüedad y en la edad media hubo socialmente un desprecio por el trabajo, adjudicado a clases bajas o visto como castigo y penitencia. La reivindicación del trabajo como valor social empezó con los luteranos y claramente con los calvinistas, en los inicios del capitalismo, pero recién en el siglo XIX se difundió plenamente en Europa Occidental y los Estados Unidos la moral laboral, más entre la clase media que en la aristocracia y los obreros (Handy, 1984). Esto se refleja en la teoría económica clásica, que considera al trabajo como fuente de todo valor, complementada con la visión de la sociedad y del hombre como un gran mercado. Sin embargo, a mediados del siglo XIX esta concepción añade una precisión y un cambio cuando se da la gran escisión en las ciencias sociales entre la visión marginalista y posteriormente neoclásica de la economía, y las otras ciencias sociales. Para la primera el hombre es visto en su individualidad y como actor racional, la sociedad es reducida al mercado y, a la vez el trabajo deja de ser el único creador de valor, lo central en el proceso económico es el mercado. Las otras ciencias sociales de la época no son individualistas metodológicamente, ni adoptan la perspectiva del actor racional. Durkheim destaca los aspectos morales de la división del trabajo; Weber se lamenta de la burocratización, pero lo racional legal es solo una forma de acción; la primera sociología industrial de Elton Mayo destaca el campo del sentimiento en la producción.

Hay una contradicción importante dentro del campo dominante, se pide a la clase obrera una ética del trabajo y, sin embargo, se reduce a los trabajadores a actores racionales interesados. Las ciencias sociales, a diferencia de los neoclásicos, se preocupan por la pérdida de solidaridad frente al avance del capitalismo.

La primera crisis de la economía neoclásica refuerza las visiones que reivindican los aspectos regulatorios y funcionales de las relaciones laborales, como el keynesianismo, las relaciones industriales como disciplina, la sociología industrial, el funcionalismo en sociología.

La crisis del estado social de los setenta contribuye al nuevo ascenso de los neoclásicos, pero de los decepcionados de la clase obrera como sujeto revolucionario surgen las primeras versiones de la crisis del trabajo como la de Gorz (Gorz, 1982), posteriormente Offe (Offe, 1985) y los posmodernos, hasta llegar a las versiones más pragmáticas y pesimistas, como las de Rifkin (1996) y Forester, o de los organismos internacionales.

Ya que el concepto de trabajo ha cambiado históricamente, conviene recapitular acerca de su significado (Erikson, 1990). En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres; como resultado de ella el hombre mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia, de las metas, en cuanto a los resultados y la manera de lograrlos. Esta definición tan general tiene que ser contextualizada históricamente:

1. primero, en cuanto al objeto de trabajo. Antes de que adquiriera importancia la producción inmaterial, el objeto de trabajo provenía de la naturaleza de manera inmediata o mediata como resultado de trabajos anteriores. Sin embargo, si algo caracteriza y modifica los anteriores conceptos de trabajo y de procesos de trabajo a fines del siglo XX, es la extensión de la producción inmaterial y de la transformación de objetos simbólicos. La producción inmaterial es aquella que no existe separada de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto. Esta compresión del proceso económico pone en relación directa en el acto mismo de la producción, al productor con el consumidor-cliente, complejizando las relaciones sociales de producción al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción junto al trabajador y su patrón. Son los casos de los servicios de salud, los educativos, los de esparcimiento, los viajes, etc. En una parte de estos el objeto material sigue siendo importante, por ejemplo el film, en el cine como espectáculo; sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del espectáculo.

Por otra parte, cada vez más objetos no provienen de la naturaleza sino que son productos puramente simbólicos del propio hombre y aunque se plasmen en forma material, este sustrato es poco relevante frente al aspecto simbólico: por ejemplo la creación de conocimiento que puede encarnar en programas de computadora o fórmulas en un papel, pero su valor e importancia estriba en el campo simbólico, hasta cierto punto independiente del soporte material que sirve para la transmisión. Estos objetos no dejan de ser útiles para satisfacer determinadas necesidades humanas, pero la naturaleza es menos importante para su generación;

2. en cuanto a la actividad de trabajar. Esta implica el desgaste de energía de trabajo, sin embargo la gran transformación viene por la mayor importancia del aspecto intelectual del trabajo con respecto al físico, sin suponer que el trabajo físico pueda realizarse sin intervención del intelectual. Sin embargo, el concepto de trabajo intelectual resulta extremadamente abstracto frente a las complejidades del aspecto subjetivo del trabajo. De tal forma que cabría hablar mejor de trabajo en sus fases objetiva y subjetiva con un producto objetivado, que muchas veces como en la producción inmaterial, no es posible separar ni siquiera en dimensiones objetiva y subjetiva, ni del acto mismo de creación. La objetivación se da de manera automática en otro sujeto, el cliente o usuario, y

no en un objeto separado de los dos. Aspecto subjetivo del trabajo implica conocimiento pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento y discursos. En la actividad de trabajar aquellos se ponen en juego con mayor o menor intensidad, pero nunca se actúa como simple máquina racional para relacionar medios y fines;

3. la actividad laboral es a la vez interacción inmediata o mediata entre sujetos, el cara a cara en la actividad productiva sigue existiendo, pero no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales. Cabría mejor hablar de una comunidad simbólica del trabajo, que puede tener lazos materiales más o menos fuertes. De esta forma el sentirse parte de esta comunidad del trabajo no depende ya del cara a cara, sino de la intensidad subjetiva y material de los lazos. Esta manera de ver la interacción laboral podría llevarnos más adelante a transformar conceptos superficiales de identidad que parecieran venir de una antropología de las comunidades preindustriales;
4. pero los elementos señalados no son suficientes para llenar un concepto histórico de trabajo. Resulta indispensable situar la actividad laboral en determinadas relaciones sociales entre los participantes: asalariados y patrones, clientes y usuarios, miembros de una familia, del que trabaja por su cuenta, del que trabaja comunitariamente, del trabajo al estudiar.

Es decir, la diferencia histórica entre *trabajo* y *no trabajo* (De la Garza, 1997) no puede ser determinada por el tipo de actividad, o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto a otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al trabajo, definir qué es trabajo frente a lo que no lo es, valorar el trabajo en términos morales y también valorarlo en términos económicos, por ejemplo frente al capital

No cabe por tanto la definición abstracta de lo que es *trabajo* (frente a lo que no lo es), sino que sus significaciones son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerzas que pueden hacer variar los significados de los conceptos. El pensamiento único reduce el trabajo al asalariado, dándole un carácter universal y no histórico. Su visión se complementa con dos conceptos adicionales: el concepto de utilidad, sancionado en última instancia por el mercado y el de productividad total de los factores. De acuerdo con esta última noción, tanto el trabajo como el capital (medios de producción) serían productivos, y con los procesos de automatización se tendría una pérdida de importancia del trabajo frente al capital.

El triunfo actual de la economía neoclásica no solo implica la relegación social del trabajo frente al capital como fuente del valor, sino de la propia producción frente al mercado, supuestamente constatado por la hipertrofia del sector financiero especulativo como fuente de grandes riquezas sin vínculo con la producción. Frente a esta victoria señalaríamos que:

1. Ciertamente que la producción manufacturera en general se reduce frente a los servicios. Sin embargo, el concepto de servicio en la economía de tres sectores siempre ha significado un costal en el que caben muchas actividades heterogéneas. La no existencia de un producto material claro en los servicios no los ex-

cluye del campo de la producción. Una parte de ellos son en realidad la síntesis entre producción, circulación y consumo, que compactan sus tiempos y espacios. De manera aun más audaz, cabría preguntar si todavía es pertinente la división entre producción y circulación de las mercancías. Las circulaciones también añaden valor, por ejemplo la venta en un supermercado, que no es simplemente el traslado de la mercancía a un lugar de venta, sino que incluye mercadotecnia, trabajo de presentación, de publicidad, etc. Salvo que tengamos un concepto muy primitivo del valor como reducido al sustrato material de algunas mercancías, cabría hablar de un valor simbólico que también se traduciría en el precio. Producción circulatoria y circulación productiva. El aspecto físico de la actividad productiva puede ser diferente, pero también lo es en las manufacturas actuales con respecto a las fábricas manchesterianas. Una visión de la economía que tiene su punto de partida en la manufactura, que como proceso se continuaría en el comercio y terminaría en el consumo no productivo, corresponde a la etapa del capitalismo industrial en el que la agricultura había pasado a un segundo o tercer plano y los servicios no eran muy importantes. Hoy uno de los puntos de partida en lugar de la producción industrial puede ser la producción de servicios, en otros casos puede ser la manufactura seguida de los servicios antes del consumo final. Es decir, la manufactura y el trabajador de la manufactura no tienen que ser en todas las condiciones históricas capitalistas el punto de partida del proceso económico, aquella fue una situación histórica que hoy es en parte cuestionada.

2. Trabajo y reproducción social de la fuerza de trabajo. La producción es también reproducción social, pero hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la producción capitalista. Se trata en parte del trabajo de reproducción en la familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños que no adquieran un carácter mercantil (Bouffartigue, 1997) . Por otro lado, en muchos lugares del planeta se expanden o mantienen los trabajos mercantiles y de subsistencia no capitalistas: el campesino, el por cuenta propia, el trabajo familiar para la venta. Los trabajos no salariales para la venta finalmente han llegado a ser reconocidos como trabajo, las teorías feministas reivindican el reconocimiento del trabajo doméstico no mercantil como trabajo, relacionado por ejemplo, con el concepto de doble jornada. Hay actividades en las que no es posible separar tajantemente producción de reproducción externa, por ejemplo en el trabajo a domicilio, en muchos trabajos familiares para la venta, en el autoempleo, en el trabajo doméstico, en la venta callejera y a domicilio, en el moderno trabajo en casa. De cualquier manera la presión sigue intensa para reconocer solo como trabajo el que produce mercancías, aunque no siempre se utilice trabajo asalariado. Estos límites entre trabajo y no trabajo no son naturales, se definen socialmente y socialmente pueden cambiar en una relación de fuerzas económicas y sociales diferente a la actual.
3. ¿Cómo explicar el auge del sector financiero? Grandes riquezas dinerarias se han generado al margen de la producción o del valor real de los activos de las empresas que venden acciones en las bolsas de valores. Asimismo, grandes derrumbes de las bolsas han esfumado los ahorros de mucha gente. Como punto

de partida, se podría pensar que hubiera cierta relación entre el valor de una acción y el de los activos de la empresa que coloca títulos en el mercado de valores; a partir de allí operaría una fetichización del capital que aparecería como si tuviera capacidades por el solo hecho de reproducirse. Sin embargo, el fetichismo de la economía capitalista no es mera ficción, es la representación de una realidad invertida y con ello no es menos real que la producción. Desde el momento en que el capital es una relación social y no un objeto físico (maquinaria o equipo), sino que determinados objetos adquieren el carácter de capital sólo porque operan dentro de determinadas relaciones entre los hombres, no es necesario que para que exista capital tenga que encarnarse en un objeto físico, ni tampoco que para que exista la riqueza tenga que darse desgaste físico de fuerza de trabajo. La idea de fuerza de trabajo como capaz de crear valores y trabajo como desgaste de fuerza de trabajo, no puede asimilarse a lo físico exclusivamente; el aspecto subjetivo del trabajo entra en el proceso, pero lo más importante es la significación social que se da a determinada actividad. De esta manera, las ganancias del sector financiero pueden verse por el lado de cómo el precio de las acciones proporcionales al valor de los activos, se elevan o disminuyen como precios de mercado por efecto de la oferta y la demanda de acciones, pero el valor de las acciones también está impregnada de subjetividad y de relaciones de poder dentro de ciertos límites. De esta manera, las crisis financieras no son tanto por separación excesiva entre valor de los activos de las empresas y precio de las acciones, porque teóricamente no habría un límite superior, sino por pánicos subjetivos motivados por factores aleatorios.

No obstante, aunque una parte importante de la acumulación del capital se haya desprendido del trabajo, otra parte de las necesidades humanas se satisfacen con productos materiales o simbólicos resultado del trabajo. De tal forma que la manufactura, la agricultura o los servicios no financieros, no son prescindibles y en ellos se ocupa la inmensa mayoría de la PEA

4. No todo el capital es especulativo, ni es pensable un mundo reducido a la especulación financiera. En el otro mundo, el de la producción, incluyendo la circulación productiva, para diferenciarla de la especulativa, la importancia del trabajo es otra. Este es el mundo de la reivindicación actual de la ética toyotista del trabajo, del involucramiento, de la participación, de la identidad con la empresa. Ni siquiera frente a la nueva automatización se plantea prescindir totalmente de los trabajadores. Este no es el mundo de la economía neoclásica, ni del actor racional y el individualismo metodológico, sino el de las nuevas doctrinas de la gerencia que invocan una nueva cultura laboral, el trabajo en equipo, el trabajo en grupo y sobre todo la identidad como factor de competitividad. En este mundo no se considera que la riqueza sólo se crea especulativamente, sino también en el proceso de producción.

Es decir, el capitalismo neoliberal se debate en una dualidad, por un lado muestra que la mayor parte de la riqueza se crea especulativamente, que para ello el trabajo es prescindible, pero a la vez, no puede prescindir del sector de la producción material e inmaterial y de la circulación productiva y en este sector, indispensable para satisfacer necesidades humanas e incluso para el disfrute de las ganancias especulativas, el trabajo continúa siendo muy importante.

Entre el paradigma de la *producción* y el paradigma del *mercado* se debate el papel del trabajo socialmente útil. En este debate no dejan de estar presentes cercanos temores a la clase obrera, como aquella que se atrevió a sostener utopías de socialismo o de estado benefactor no hace tanto tiempo. El desprestigio del trabajo, demostrando su prescindibilidad para crear la riqueza y el bienestar, se enfrenta a la contradicción en el nivel de la economía real, de su necesidad.

2. Síntesis de la polémica del "fin del trabajo"

En otros momentos hemos tratado con detalle esta polémica, aquí nos concretaremos a sintetizarla (De la Garza, 1999^a).

A fines de la década del setenta, André Gorz estableció su famosa tesis acerca del *Adiós al proletariado*. En ese momento se iniciaba apenas la reestructuración productiva internacional en su forma inicial de introducción de nuevas tecnologías y no estaba claro todavía el cambio en la forma de estado hacia el neoliberalismo, excepto en Inglaterra; el neocorporativismo en Europa era la regla, con influencia fuerte de los sindicatos en las políticas estatales, y resonaban aún los ecos de las revueltas obreristas por el control sobre el proceso de trabajo. En este contexto la tesis de Gorz era optimista, el adiós al proletariado es más que una tendencia estructural, un programa político por la abolición del trabajo y la recuperación del tiempo libre, potenciado todo esto por la naciente revolución tecnológica que supuestamente permitiría satisfacer las necesidades de la humanidad con menos trabajo. Las tesis de Gorz son, a su vez, un cuestionamiento de las de Marx en cuanto a pensar que la esencia del hombre sea el trabajo y, por lo tanto, su centralidad en la estructuración de las otras relaciones sociales. Por el contrario, Gorz reivindica la sociedad del no trabajo y llama a luchar por ella no al proletariado sino a lo que denomina la "no clase".

Las tesis de Offe, posteriores a las de Gorz, son de transición entre la primera visión optimista y de lucha de la "no clase" por el fin de la sociedad del trabajo y las actuales visiones catastrofistas acerca del futuro del trabajo y, en particular, de las organizaciones de los trabajadores. Para Offe el fin de la centralidad del trabajo como espacio estructurador de la sociedad se define a partir de dos grandes transformaciones: por un lado, el cambio en la estructura de la economía hacia el sector terciario en menoscabo del industrial y, en especial, de las ocupaciones: más cuellos blancos que azules; las diferencias entre pequeñas y grandes empresas; la extensión de las ocupaciones no manuales en detrimento de las manuales. Todo esto dentro de los procesos productivos y en los mercados de trabajo. El otro argumento más teórico de Offe remite a la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores, en particular entre el mundo del trabajo y el de la familia, el tiempo libre y el consumo, se trataría también de la pérdida de importancia del mundo del trabajo en la conformación de identidades y subjetividades. Es decir, la anulación para Offe de capacidades transformadoras amplias de los trabajadores, o de sujetos que tengan su centro en el trabajo, parte de la heterogeneidad de los obreros y, de manera más profunda, de la fragmentación de sus mundos de vida; esto último se convertirá en los posmodernos, en obstáculo absoluto para la con-

formación de identidades amplias no solo de los obreros sino de todo sujeto social.

Para la posmodernidad la fragmentación no sólo es de mundos de vida sino del todo, de la cultura, la personalidad; ya no habría la posibilidad de grandes proyectos, ni grandes sujetos o identidades, se vive en lo sincrónico, el concepto de historia ha perdido sentido.

Tesis nº 1: *El cambio en la estructura de la economía hacia los servicios, y en particular de las ocupaciones, ha generado una gran heterogeneidad entre los trabajadores dentro y fuera de los procesos productivos que se traduce en valores y actitudes diferenciadas que imposibilitan la conformación de sujetos amplios del trabajo.*

Desde el punto de vista teórico esta tesis es profundamente estructuralista, son las ubicaciones en ocupaciones las que determinan valores, actitudes, cultura, y, por tanto, identidades, y si las ocupaciones son heterogéneas, no es posible pensar en sujetos amplios del trabajo. A esta visión estructuralista y estática de la cultura y la identidad se podría oponer otra dinámica en donde las estructuras no determinan completamente las subjetividades, estas se construirían a partir de espacios diversos de acción, no sólo los ocupacionales. Además, habría que rechazar la noción de subjetividad también como estructura más o menos fija para dar sentido, y pensarla como heterogénea, con plasticidad y reacomodo para dar sentido a situaciones concretas. Las antiguas nociones gramscianas de mal y buen sentido en las concepciones del mundo, pudieran ser actualizadas; en determinadas circunstancias estratos profundos del buen sentido subjetivo pueden emerger y opacar, relegar a los malos sentidos del individualismo, a la falta de solidaridad; hay seguramente en las culturas populares elementos fosilizados pero actuantes de buen sentido que pueden ser la base de una nueva solidaridad e identidad. La emergencia de movimientos sociales amplios de nuevo tipo en México, como el Barzón y los indígenas, muestran que la solidaridad no ha terminado, que puede ser relanzada con imaginación y ubicación clara en las nuevas circunstancias. La explicación de la crisis de los sindicatos a partir de la supuesta decadencia estructural de un tipo de obrero que habría sido la base de las luchas durante un siglo, es un mito construido por Touraine y otros intelectuales y repetido hasta convertirse en profecía autocumplida. El supuesto obrero de la industria pesada, calificado, hombre, con trabajo estable y sindicalizado, siempre fue una minoría en todas las épocas, y no en todos los países y épocas ha sido la vanguardia del movimiento proletario. Basta pensar que los trabajadores que crearon la primera internacional eran sobre todo de oficios; que la vanguardia durante largos años en México fueron los ferrocarrileros, los electricistas, los maestros; que en los años setenta irrumpieron trabajadores de servicios modernos para los cuales no fue una limitación no ser de industrias o trabajadores manuales, como los telefonistas, banqueros, o de la aviación.

En términos empíricos no en todos los países desarrollados ha declinado la industria; más bien hay dos trayectorias, aquella de Estados Unidos e Inglaterra en donde la industria declina en favor de servicios modernos y tradicionales, y la de Alemania y Japón, que conservan una industria fuerte con desarrollo de los servi-

cios modernos (Castells y Aoyama, 1994). Lo mismo se puede decir en el mundo desarrollado de la extensión de los trabajadores de oficinas con relación a los de producción, hay países en los que aumentan y otros en donde no es así; es la misma situación para los trabajadores que generan nuevos conocimientos, que no hay que confundir con aquellos que utilizan equipo informatizado en forma más o menos rutinaria; tampoco es claro en todos los países su incremento. Ciertamente hay extensión del trabajo en empresas subcontratistas, a tiempo parcial o por hora en Europa, como indicadores de precarización del trabajo más que de la utopía de la flexibilidad en favor del trabajador. En América Latina la reestructuración productiva también se presenta desde la década pasada pero su extensión y forma no han impactado tanto la estructura de las ocupaciones. Los datos muestran que la extensión de cuellos blancos y técnicos es limitada y que si bien ha disminuido el trabajo asalariado (a diferencia de Europa donde el trabajo por cuenta propia es muy bajo), ha sido más por la informalidad de los empleos y la incapacidad del sector formal para crear suficientes puestos de trabajo a desempleados y nuevas generaciones de demandantes de empleo. Es decir, hay que rechazar como mistificantes las tesis de que el autoempleo en América Latina es una salida de largo plazo para el mercado de trabajo; este autoempleo es de baja productividad, precario en muchos aspectos y reducido a unas cuantas ramas de los servicios y de la industria. Una economía no puede basar su crecimiento en este tipo de actividades.

En síntesis, no hay una demostración fehaciente de que terciarización o nuevas ocupaciones tengan que darse con rechazo de los sindicatos, la prueba empírica es simplista porque ha consistido en escoger un período en el que las tasas de sindicalización bajan y por correlación, asociarlas con el surgimiento de nuevas ocupaciones y concluir, por lo tanto, que una es la causa de la otra. En todo caso, los trabajadores asalariados no privilegiados son suficientemente numerosos en todos los países como para ser potenciales miembros de organizaciones obreras, además de que por ahora resulta exagerado el impacto de la reestructuración productiva en las ocupaciones (Hyman, 1996).

Tesis n° 2: *Hay un nuevo individualismo basado en la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores y la pérdida de importancia del mundo del trabajo en la conformación de subjetividades.*

En primer lugar, el problema de la fragmentación de lo social puede ser una característica general de las sociedades; así lo han planteado algunas de las tesis posmodernas más consistentes, y no solo la de la sociedad postindustrial. Lo anterior va en contra por supuesto de las tesis holistas que predominaron en casi todas las grandes teorías sociales por más de un siglo. Pero a las tesis de las fragmentaciones absolutas se pueden oponer no solo el holismo con su ontología de todo articulado, sino la idea de articulaciones parciales y potenciales en función de prácticas, como construcciones sociales. Volviendo a nuestro terreno, la desarticulación postmoderna y las concepciones de Offe no son asimilables a las ideas actuales acerca de descentralización de la producción o de las relaciones laborales, porque la descentralización de la producción a través de redes de subcontratistas, implica a la vez articulaciones muy precisas entre empresas mediante los sistemas "justo a tiempo". Por otro lado, las estrategias empresariales de involu-

cramiento de los trabajadores con los fines de la empresa, de la productividad y la calidad, implican la idea de identidad colectiva, cultura y articulación entre campos de la producción, con otros de la reproducción externa de los trabajadores como la familia, la religión, el tiempo libre o el consumo. Es decir, espacios que no están vinculados de por sí o lo están en forma ambigua, tratan de ser voluntariamente articulados por medio de las estrategias de sujetos empresariales y a veces sindicales. La sociedad del no trabajo que imaginaban algunos teóricos de principios de los ochenta por la aplicación de las nuevas tecnologías, se ha convertido mas bien en la sociedad del mucho e intenso trabajo para los que tienen empleo, y de la desocupación no deseada ni enriquecedora para los otros. Las estrategias toyotistas empresariales de involucramiento de los trabajadores implican a su vez el renacimiento de la ética del trabajo, basta ver su uso productivo en Japón, donde se habla del uso de la ética confuciana, superior a la protestante en beneficio de la productividad.

¿Es importante el espacio del trabajo en la conformación de subjetividades e identidades todavía? Los argumentos en contra son insuficientes, la fragmentación no es un límite absoluto y no está claro el fin de la ética del trabajo. La posición contraria tampoco es obvia. Es probable que sobre la capacidad de dar sentido a las situaciones y la construcción de la voluntad de la acción colectiva influyan estructuras parciales de mundos de vida diversos de los actores. Estas estructuras parciales pueden estar relacionadas con elementos valorativos, de personalidad, estéticos, sentimentales, discursivos y formas de razonamiento que permiten dar sentido a las situaciones concretas. Los diversos elementos subjetivos no son todos ellos coherentes, unos pueden permanecer relegados dependiendo de las condiciones externas al sujeto; asimismo, las diferentes configuraciones entre elementos para dar sentido pueden ser unas más rutinarias y probadas que otras. Pero en relación con las prácticas, estos elementos subjetivos y eventualmente, las configuraciones más complejas para dar sentido a situaciones específicas, pueden modificarse por medio de asimilaciones, rejerarquizaciones o resemantizaciones. Estos cambios en la subjetividad pueden ser moleculares o bruscos (De la Garza, 1997). En particular habría que preguntarse cuál es la posibilidad de que los movimientos sociales provoquen cambios bruscos en las subjetividades y también en las reestructuraciones productivas, en las condiciones ocupacionales o en el mercado de trabajo. La posibilidad de estos cambios bruscos viene de la irrupción súbita de espacios de acción para los cuales las rutinas subjetivas se muestran limitadas o impotentes. También habría que añadir que los recambios, por bruscos que sean, nunca pueden hacer tabla rasa con las subjetividades anteriores; en todo caso pueden hacer emerger estratos que habían permanecido fosilizados o relegados, poco actuantes, que actuaban de manera ambigua o no consciente. En otras palabras, más que buscar una respuesta a priori acerca de sí el espacio del trabajo es todavía importante en la conformación de las subjetividades e identidades, habría que investigarlo concretamente para las diferentes categorías de trabajadores. En todo caso la predicción sobre el aumento del tiempo libre no se cumplió y los que tienen empleo en general tienen que trabajar más tiempo y más intensamente que antes para subsistir; en segundo lugar, las investigaciones concretas sobre el tema muestran que el trabajo sí puede ser importante en la conformación de cultura.

Tesis nº 3: *La decadencia del movimiento obrero se debe principalmente al triunfo de las estrategias de los empresarios para ganarse a los trabajadores y hacerles ver que el enemigo no es el capital sino las empresas competidoras en el mercado; también es por la transformación del estado hacia el neoliberalismo, que ha reducido espacios de acción de los sindicatos y ha apoyado a las empresas en la flexibilidad del mercado de trabajo.*

Es cierto que las gerencias y el Estado en las empresas reconvertidas, han establecido estrategias de recursos humanos que implican saltarse a los sindicatos y conseguir la adhesión de los empleados para los fines de las empresas. También es cierto que han emprendido tácticas de flexibilización del trabajo y descentralización de las relaciones laborales, que se han traducido frecuentemente en desregulación del trabajo y, en parte, en precarización. Por otro lado, los Estados neoliberales han apoyado la flexibilización del trabajo promulgando leyes laborales menos rígidas, favoreciendo la firma de contratos colectivos flexibles y debilitando los pactos corporativos con sus implicaciones en la seguridad social y la influencia política de los sindicatos. Pero todo esto no puede verse como una necesidad irremisible de las nuevas condiciones del mercado; hay que rechazar las concepciones que hablan de una sola vía en el modelo económico y sus implicaciones laborales. En esta medida, los cambios anteriores en las estrategias de las empresas y de los estados, sí han debilitado a los sindicatos, pero como resultado de una lucha política más que como necesidad económica insalvable en la que la peor parte la han llevado los sindicatos y los trabajadores: han perdido una batalla pero la guerra no ha terminado.

Sin embargo, la base material de un relanzamiento del movimiento obrero-social se encuentra en la extensión de la heterogeneidad y la desigualdad laboral y no laboral. El neoliberalismo en todas partes ha creado una nueva "situación social". Así llamaron en el siglo pasado a los efectos destructores de la revolución industrial en Europa y en los Estados Unidos: miseria y analfabetismo entre los trabajadores, extenuantes horarios de trabajo, niños encadenados a las máquinas, comunidades agrarias destruidas, culturas desarticuladas, exclusión política de los obreros, ilegalidad de sus organizaciones, inexistencia del derecho laboral o social. Esta situación social fue la base material en donde anidaron las ideologías anarquistas, comunistas y socialdemócratas. No fue el libre mercado el que mejoró las condiciones de vida de los trabajadores, ni el establecimiento mucho después de los estados benefactores, simples concesiones del capital, sino resultado de largos años de luchas del proletariado. En estos largos años se acuñaron nuevas ideologías, teorías, organizaciones de nuevo tipo y proyectos de sociedad alternativa. Hoy como ayer el capital genera una "situación social", las promesas de bienestar derivadas de las nuevas tecnologías, con nuevas calificaciones, trabajo creativo y flexibilidad enriquecedora del trabajo, quedan reducidas para una minoría de la humanidad, el resto tiene que soportar peores condiciones de trabajo y salarios, inseguridad en sus empleos, una flexibilidad destructiva no sólo de las calificaciones sino de la dignidad. La nueva "situación social" abarca a la mayor parte de los pobladores de esta tierra, no todos ellos son empleados del capital pero igualmente sufren por la forma como ese capital global se desarrolla. Ya no existe el estado benefactor que amortiguaba los desmanes del mercado, la socie-

dad reducida al mercado está generando los gérmenes de su propia destrucción desde el momento en que para las grandes mayorías solamente ofrece paraísos imposibles de alcanzar por medio del intercambio de bienes, servicios o fuerza de trabajo. Es en esta situación social nueva, desechando los mitos acerca del posfordismo, la posmodernidad, la sociedad postindustrial, en donde los sindicatos y otros tipos de organizaciones de los trabajadores pueden empezar a construir una nueva utopía de sociedad.

Tesis nº 4: *En la sociedad postindustrial es prescindible el trabajo y por lo tanto los trabajadores, el capital ya no tiene nombre; se trata ahora de los fondos de pensiones pertenecientes a miles de pequeños ahorristas con un carácter más especulativo que productivo, es decir la riqueza social ya no depende del trabajo.*

Primero sobre la propiedad del capital, es cierto que los fondos de pensiones cambian el sentido de la propiedad, pero esta tendencia ya se avizoraba desde las sociedades anónimas en las que los accionistas no tiene el control de todas las decisiones y las han delegado en los gerentes, que no son los dueños. En el caso de los fondos de pensiones esta distancia entre decisiones de la producción y propietarios se vuelve total, en todo caso la sanción es a posteriori según el desempeño de las empresas en tanto dividendos y comportamiento en los mercados financieros. Pero lo anterior no muestra que haya desaparecido el capitalismo, sino que el capital como abstracción ha llegado al máximo de su despersonalización, sigue su lógica acumulativa independientemente de los sujetos sociales en los que se encarna. Esto no elimina explotaciones y demás formas de funcionar del capitalismo, en todo caso lleva su fetichización a su máxima expresión. Pero, la lucha de los trabajadores en contra de la explotación no deja de tener sujetos concretos en contra, los managers y los financieros, aunque no sean los propietarios absolutos de los medios de producción, a la vez se vuelve potencialmente una lucha en contra de una relación social en donde una de las partes es una abstracción existente más que un sujeto personalizado. En cuanto a la relación entre finanzas y economía real, es cierto que grandes fortunas se generan en el plano financiero por dos vías: jugando en las bolsas de valores a sus fluctuaciones sin importar el desempeño productivo de las empresas cuyas acciones se compran, y la apuesta a las fluctuaciones monetarias, en tanto devaluaciones o revaluaciones de las monedas. En estas condiciones no puede plantearse, como en las concepciones clásicas, que las ganancias especulativas provienen del reparto de la plusvalía generada en la producción. Se trata de ganancias que tienen detrás valores despojados de su objetivación, pero que igual pueden intercambiarse a través del dinero por valores objetivados. Dinero que pare dinero, decía Marx, el fetichismo del capital en el que aparece él mismo como creador de valores. Este funcionamiento de las economías de casino ha dado una gran fragilidad a los sistemas financieros y desatado crisis monetarias y financieras sin conexión estricta con el mundo de la producción. Millones de seres humanos están expuestos a este casino internacional, como ya hemos experimentado en México en diciembre de 1994, este campo se convierte en central para controlar movimientos sociales alternativos. Sin embargo, no toda la economía es el sector financiero, la producción y la circulación productiva siguen siendo un gran negocio para el capital y los hombres serán siempre

consumidores de bienes y servicios; por lo tanto se requerirá de alguien que los produzca y la empresa sin trabajadores, en general, no existe. Además, vista la producción como cadenas productivas internacionales, esta articulación es por regiones o países, entre empresas automatizadas con otras que no los son, y la rentabilidad capitalista se explica por ambos segmentos y no sólo por los de alta tecnología (Appay, 1998). En esta medida, aunque el trabajo industrial disminuya, aumenta el de servicios y la humanidad no está transitando hacia la sociedad del ocio, por el contrario hay una constatación general del incremento de las jornadas de trabajo. Es decir, desde el punto de vista de los mundos de vida, el del trabajo sigue siendo muy importante para la mayor parte de la humanidad, aquellos que viven sólo de jugar en las bolsas de valores son una minoría.

3. Globalización, convergencia de modelos de producción y trabajo

No hay un consenso en cuanto a la noción de globalización, ni tampoco una sola evaluación de las consecuencias de dicha globalización. La perspectiva acerca de la globalización con que nos interesa debatir, es aquella que considera que los factores y fuerzas globales son hoy los determinantes del cambio mundial, trayendo como consecuencia la pérdida de las capacidades estatales de regulación. A esta perspectiva extremista de la globalización algunos le llaman hiperglobalofílica, para la que todos estaríamos sujetos a la disciplina del mercado global, habría una desnacionalización de la economía y de las redes transnacionales de producción, mercado y finanzas, un anacronismo con la división entre norte y sur, una hibridación de las culturas; se borraría de hecho el límite entre global y local y las grandes corporaciones no tendrían referente territorial. Con esta globalización se produciría una compresión del mundo, del espacio y el tiempo, con la aniquilación del espacio y generalización del tiempo, anulando con esto la separación entre mundos de vida, creándose un solo sistema.

Sin embargo, dice Hollingsworth (1999): los intercambios se dan todavía entre las economías más desarrolladas; aunque crezcan los servicios en términos nacionales, se incrementa el mercado mundial de manufacturas; la extensión de las empresas globales es cuestionable, estas operan en un pequeño número de países y su influencia a lo sumo es regional; la globalización se produce con la formación, a la vez, de grandes bloques regionales; aunque los Estados no regulen la economía como antes, se basan en actores económicos dentro de sus territorios y el rol del estado en la economía más bien ha cambiado en dirección a la macroeconomía en lugar de la producción directa de bienes y servicios. Esto último porque los estados no son mercados y deben construir una coalición distributiva nacional, porque los estados deben generar un consenso social, y regional. De tal manera que los actores principales siguen siendo los estados y los bloques económicos.

Hiperglobalización y neoliberalismo (Held y McGrew, 1999) se pueden tocar, al considerar que la fuerza determinante es el mercado que define cuáles son los modelos económicos y de producción más pertinentes. Esta visión del mercado

como omnipotente, que puede ser considerada la forma actual de la mano invisible del siglo XIX, tiene detrás una concepción de la historia y del cambio social monocausal y unilineal. En realidad dos tradiciones coinciden en la hiperglobalización: por un lado los neoliberales, para los que la determinación del mercado sobre la sociedad resulta hoy más clara que nunca y, por el otro lado, el postmarxismo en sus versiones unilineales, que originalmente partía de la idea de desarrollo de las fuerzas productivas y de progreso, y que hoy se transforma en una suerte de globalización de mundos de vida y de unificación utópica de todos los seres humanos, es decir un humanismo de la época del neoliberalismo.

Globalización puede conectarse con convergencia de los modelos de producción y de las relaciones laborales, en esta medida, la crisis del trabajo, tal como se teoriza en los países desarrollados, tendría caracteres globales.

Frente a las concepciones hiperglobalizantes y de la convergencia de modelos de producción y, por lo tanto del trabajo, podríamos hacer las siguientes consideraciones (De la Garza, 1999):

1. No pueden negarse ni menospreciarse las presiones globales, financieras, de comunicaciones, culturales, militares o políticas.
2. Sin embargo, la internalización de lo global en lo local no produce monotonía global, sino muchos globales específicos. Aquí operan la filtración, la traducción, el sincretismo, la hibridación de lo global por lo local.
3. Es innegable la persistencia de lo local no globalizado: no más del 20% de producción mundial transpone las fronteras nacionales; nueve de cada diez trabajadores laboran en contornos nacionales; más del 90% de la acumulación del capital se financia con ahorro interno; la contribución de las inversiones de las filiales transnacionales a la formación de capital fijo no rebasa el 10% mundial.

Pero la crítica más profunda a la hiperglobalización y a la convergencia de modelos de producción tendría que ir en contra de las explicaciones estructuralistas, es decir, el pensar que son factores puramente estructurales los que determinan el cambio y un cambio hacia la convergencia con una causa, el mercado. Frente a esta concepción podríamos plantear que las estructuras importan y presionan pero no determinan, que estas pasan necesariamente por los sujetos que deciden y en particular los que políticamente deciden, dan significado y accionan, que de este triángulo de la interacción con sentido en situaciones acotadas por estructuras, es como surge el cambio social, es como surgió el neoliberalismo y el gran peso del capital financiero y de las corporaciones multinacionales. En esta medida, el futuro no esta predeterminado, sino que hay para cada coyuntura un espacio de posibilidades para la acción.

Tratando de ilustrar nos podríamos preguntar si se está produciendo la convergencia hacia un solo modelo de producción y tipo de trabajador en América Latina. La respuesta empírica es negativa (Castells, 1999). Al menos hay dos perfiles reestructuradores en juego: el conservador que sustituye maquinaria y equipo, pero no por el de alta tecnología, aplica más sistemáticamente el taylorismo, con baja flexibilidad y usando un perfil tradicional de fuerza de trabajo. El segundo, flexibilizante, con eje en las nuevas formas de organización del trabajo, con aplica-

ción parcial del JIT y la Calidad Total, emplea una mezcla entre fuerza de trabajo tradicional y una nueva fuerza de trabajo más joven, femenina, no calificada y de alta rotación externa. Es decir, en América Latina más que una convergencia, lo que reconocemos es una polarización de los aparatos productivos con desarticulaciones amplias de antiguas cadenas productivas sustituidas por insumos y partes importadas. Lo global está presente en las políticas generales de las empresas multinacionales y en las doctrinas gerenciales de recursos humanos en general. Pero esto global es adaptado por las multinacionales y en especial por las empresas nacionales modernas a las condiciones locales. De tal manera que sí se puede hablar de principios globales de recursos humanos, que conforman la nueva doctrina de la gerencia, sin embargo, las adaptaciones pueden ser tan diversas y en combinaciones tan intensas con otros principios o prácticas, que imposibilitan hablar de un solo modelo ideal con ligeras variaciones prácticas. Cuando consideramos no a las empresas modernizadas sino a la mayoría no modernizada en América Latina, caemos en la cuenta de que la doctrina gerencial dominante lo es porque la adoptan las grandes corporaciones y no porque una mayoría la practique. Las variaciones en modelos de producción pueden ser tan importantes como para conformar varios modelos y no uno solo: porque los sistemas de relaciones industriales no son iguales ni siquiera entre los países desarrollados, porque puede haber varias historias y trayectorias de desarrollo entre empresas, trayectorias que influyan en su futuro, porque las culturas empresariales y laborales, diferentes a las doctrinas, no se igualan tampoco. En fin, porque la reestructuración productiva es tan compleja que pone en juego muchas estructuras, no solo las económicas, sujetos y formas de interpretar y decidir diferenciadas y, finalmente, al considerar no a la empresa aislada sino a la cadena internacional productiva y de subcontratación los desniveles en formas y contenidos del trabajo puede ser algo diferente a una transición hacia la convergencia y razón del éxito económico del capitalismo actual (Zurn, 1997).

4. El fin del paradigma del trabajo

Se dice que la sociedad industrial tenía como paradigma al trabajo. Esto es algo más que la centralidad del trabajo en el conjunto de relaciones sociales con miras a la construcción de identidad, es más que la reivindicación de la teoría del valor trabajo. Se trata del valor cultural que la sociedad dio al trabajo. Este valor no existió antes de la sociedad industrial, aunque hubo movimientos como el calvinismo que lo reivindicaron todavía con escasa base material. Esto que podríamos llamar la construcción paradigmática del trabajo como valor central de la sociedad no puede verse desligada, como construcción social, del desarrollo material del capitalismo pero tampoco de las relaciones y capacidades de las fuerzas sociales y políticas (Linhart, 1997). En los inicios de la revolución industrial se impuso la idea de que la fuente de toda riqueza se encuentra en el trabajo; esta idea sirvió de base a K. Marx para reivindicar la construcción de una sociedad de los trabajadores sin capitalistas. Sin embargo, la teoría neoclásica cambió los términos de importancia del trabajo, era ahora el mercado y no el trabajo el que estructuraba a la sociedad. Este cambio de concepción no fue gratuito, correspondía a las grandes

movilizaciones obreras de la primera y segunda internacional, a la formación de los partidos obreros, socialistas, anarquistas y comunistas. En este período, que va de mediados del siglo XIX a la crisis de 1929 el concepto de trabajo como *work* se transformó como resultado del desarrollo capitalista y de las luchas de los trabajadores en *labor*, es decir, no se trataba solamente de la actividad productiva sino de ésta que servía de fundamento a la actividad política. La revolución de Octubre y la crisis de 1929 acondicionaron la reforma del capitalismo, el trabajo ya no podía declararse como en la teoría neoclásica, un factor más de producción, ni los sindicatos declararse ilegales; en esta medida el capitalismo tenía que convivir en las concepciones con el labor, y la centralidad del labor sirvió de base a la construcción del socialismo, pero también de los estados benefactores y de los sistemas de relaciones industriales.

En los años cincuenta Friedman se preguntaba hacia dónde iba el trabajo humano (Gallie, 1988); la respuesta era optimista, motivada por los primeros procesos de automatización que supuestamente liberarían del trabajo taylorizado y permitirían el incremento del tiempo libre, también por la institucionalización del movimiento obrero en los países desarrollados. Sin embargo, a esta euforia modernizante siguió un período corto de gran conflictividad y las visiones optimistas fueron substituidas por otras como las de Braverman. Los límites de la acumulación de la posguerra y sus sistemas de relaciones industriales con sus pactos sociales llevaron a la transformación del modelo económico y al neoliberalismo y a la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo. De ahí a la crisis del trabajo como elemento central del nuevo paradigma social, solo hubo que esperar pocos años.

Es decir, además de procesos materiales como la decadencia de la manufactura frente a los servicios o los procesos de automatización, fueron las relaciones de fuerza entre empresarios y trabajadores las que determinaron la crisis paradigmática del trabajo. El trabajo no solo fue substituido en la producción manufacturera y se extendió un tipo de trabajador que no era el típico de la sociedad industrial sino que sus organizaciones fueron derrotadas, sus proyectos declarados obsoletos o promotores de la crisis económica; con ello el trabajo perdió en salario y empleo pero principalmente en la consideración de la sociedad (Jurgens, 1995). Hasta mediados de los setenta era muy aceptada la centralidad del trabajo en las relaciones sociales, a partir de los ochenta los intelectuales se dividen entre aquellos que hablan del fin del trabajo a partir de marcos teóricos amplios más que de investigación empírica concreta y los que desde diversas disciplinas como la sociología del trabajo, las relaciones industriales, etc., han seguido los derroteros de la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo (Leicht, 1997). La declinación del trabajo es sobre todo por la marginación de los trabajadores y sus organizaciones; es una crisis de deslegitimación. Su pérdida de centralidad no la ha substituido la simple fragmentación posmoderna sino otra centralidad: la del capital y la del empresario como sujeto. No solo los neoliberales han contribuido a marginar al trabajo en la teoría, también han sido los posmodernos con la reivindicación de la fragmentación y la imposibilidad de sujetos e identidades amplios, así como la corriente de Offe, que parte en este problema de las consideraciones de Gorz. Pero es difícil sostener la tesis de la desarticulación absoluta; en todo caso las rela-

ciones sociales pueden articularse y desarticularse, sin llegar, ciertamente, a formar un todo. La propia acción, consciente o no, puede crear articulaciones, es más, una parte importante de las articulaciones sociales son imaginarias, los mundos de vida, pueden estar articulados en las prácticas cotidianas o simplemente en la cabeza de los individuos, pero tener efectos prácticos tan reales como las primeras, constituyéndose no solo comunidades de relaciones cara a cara, sino sobre todo comunidades imaginarias. La crisis del trabajo es una realidad, no como fin del trabajo sino como pérdida de legitimidad en una guerra que duró veinte años y de la cual la clase obrera y sus proyectos históricos fueron derrotados. Sin embargo, el reinado del neoliberalismo no es el de la uniformización global de condiciones de vida y de trabajo, sino el de una profunda diferenciación, el de una nueva situación social internacional. Además, como lo demuestran muchas investigaciones empíricas nacionales, la declinación simbólica del trabajo es en lo público, pero no en lo privado; el trabajo sigue ocupando un segundo lugar entre los aspectos de la vida más importantes de la gente común después de la familia.

5. El significado de la crisis del trabajo en América latina

En América Latina hay una crisis del trabajo, pero es sobre todo una crisis de precarización de las actividades.

Veamos primero algunos datos elementales recientes para América latina. Ciertamente que la población ocupada en la industria ha disminuido, pero esta se diferencia por países; en general en América Central y el Caribe el porcentaje de la población ocupada en la industria creció entre 1980 y 1997; en el resto en general disminuyó. Sin embargo, en la mayoría la disminución ha estado muy lejana de la experimentada por países como Estados Unidos (-9,1 puntos porcentuales de disminución de la población ocupada en la industria entre 1980 y 1997) o Canadá (-14,2 puntos porcentuales), en cambio en promedio por país en América Latina y el Caribe en esos mismos años la disminución fue de -0,1 punto porcentual. En general, en América Latina fue más importante la disminución de la ocupación en el sector agrícola que en la industria, de tal manera que el crecimiento de la ocupación en los servicios, se puede atribuir sobre todo a la disminución en la agrícola.

Asimismo, la proporción de la PEA asalariada con respecto a la PEA total en la mayoría de los países de América Latina disminuyó entre 1980 y 1995, aunque el porcentaje de asalariados se mantuvo en general en alrededor del 50% de la PEA. En el caso de la PEA asalariada en la industria con relación a la PEA asalariada, en unos países disminuyó y en otros aumentó en ese período. El porcentaje de técnicos asalariados con relación a la PEA asalariada en general creció aunque no rebasó al 20% de la PEA asalariada; en cuanto a los administrativos asalariados con relación a la PEA asalariada en unos países aumentó y en otros disminuyó en esos años, pero tampoco rebasa al 20% de la PEA asalariada; es decir, cuando mucho entre administrativos y técnicos asalariados llegaron a representar al 40% en algunos países de la PEA asalariada, dejando el otro 60% a los obreros de producción.

Si puede hablarse de crisis del trabajo en América latina, esta no podría atribuirse a la ausencia de trabajo asalariado, ni de empleo industrial, ni a un crecimiento explosivo de los trabajadores técnicos y administrativos. En todo caso, la crisis puede tener que ver primero con el desempleo que creció en los noventa en la mayoría de los países, con la disminución de los salarios reales que se produjo en la mayoría de América Latina, y sobre todo por el crecimiento de la economía no estructurada en todos los países sin excepción entre 1990 y 1996; principalmente las ocupaciones por cuenta propia son las responsables de este crecimiento de lo no estructurado, además del empleo en microestablecimientos, que en general funcionan en condiciones precarias de salarios, seguridad en el empleo y condiciones de trabajo.

Es decir, la crisis del trabajo (industrial) de los países desarrollados aquí adquiere otras connotaciones: es sobre todo la crisis del empleo en las unidades de tamaño intermedio, pequeñas y medianas y el crecimiento en la microunidades, sean estas de servicios o manufactureras, de autoempleo o no. De tal forma que la supuesta fragmentación de la clase obrera no es tanto por mundos de vida separados, ni por la mayor heterogeneidad (terciarización, cuellos blancos técnicos, etc.) sino que aparece como fragmentación por trabajar en microunidades separadas unas de otras. Esta fragmentación no es por heterogeneización sino una fragmentación horizontal, entre trabajadores de calificaciones similares, en general bajas y condiciones precarias semejantes. Tampoco se trata de un aumento espectacular del desempleo, sino un incremento sustancial de las actividades precarias. No es ni mucho menos el advenimiento de la sociedad posindustrial, ni posmoderna de los servicios de la alta tecnología, que los hay, ni del alto consumo, que lo hay en una parte minoritaria de la población, sino de la precariedad.

Es decir, si las identidades se fragmentan no es por la diversidad de mundos de vida (trabajo, familia, ocio, etc.) para la mayoría de la población en América Latina, sino por laborar en unidades tan pequeñas y desarticuladas. Sin embargo, este sentido de la fragmentación tiene una parte importante de homogeneidad: la precarización. El no tener relaciones cara a cara por trabajar en pequeñas unidades no implica que no pueda haber elementos de identidad al menos potencial, la posible identidad de los perdedores, de los precarios frente a una polarización social elevada. Sin embargo, esta identidad potencial de los precarios no podría tener como centro solamente el lugar micro del trabajo, sus unidades productivas y sus pequeños propietarios que serían a su vez precarios, sino la sociedad global de la exclusión, la globalización excluyente y el neoliberalismo.

Sin embargo, no es cierto en América Latina que la mayoría de los obreros de establecimientos mayores a los micro estén en condiciones salariales y laborales muy distantes de los primeros. Se da la supuesta paradoja de trabajadores pobres en empresas modernas. En este segmento, en el que se ubican principalmente los sindicatos, es donde las organizaciones de los trabajadores pueden optar a) por ser aliados de la empresa buscando al enemigo en el mercado, en la competencia, b) intentar formar frentes con los más precarios del extenso sector no estructurado. Un frente como el anterior no puede mirar exclusivamente a la relación entre capital y trabajo de manera inmediata, sino al desarrollo equilibrado y sustentable, sobre bases diferentes a las del neoliberalismo. De la sociedad del mercado con

sus exclusiones, a la de la producción. Es cierto que la heterogeneidad entre empresas y trabajadores del sector moderno puede conducir a los sindicatos hacia un corporativismo de empresa o a bajar la mira hacia sus condiciones muy particulares de trabajo, pero también es cierto que aquello no es necesario, que la voluntad y diversas maneras de ver el mundo y el futuro, pueden conducir hacia el frente con los precaristas.

Conclusiones

La construcción de una opción a la globalización excluyente y al neoliberalismo tiene que emprenderse en el plano práctico pero también en el teórico más profundo, primero demostrando la parcialidad de las perspectivas económicas que parten del actor racional y desembocan en el equilibrio general. Frente a estas concepciones es posible concebir a la acción económica como parte de una totalidad que está siempre embebida de sociedad y de cultura; frente al equilibrio general, la posibilidad de una nueva teoría del desarrollo que parta del trabajo, de la producción y no solo de la empresa, que sea capaz de articular mercado de trabajo con reproducción, con encadenamientos e innovaciones productivas, con aprendizaje tecnológico y organizacional y culturas empresariales, laborales y sindicales, todo esto con lo regional y la macroeconomía y el mercado interno y el externo, sin olvidar al sector financiero, dejando siempre un espacio para los sujetos voluntarios y escapando así del estructuralismo tan caro a casi todas las teorías económicas.

Para esa mayoría de la humanidad el mundo del trabajo, con la nueva situación social neoliberal, se convierte en un campo potencial de lucha. Sin embargo habría que hacer la siguiente acotación: el concepto mundo del trabajo como separado de otros mundos de vida (familia, tiempo libre, estudio, etc.) es en parte una construcción social. En las sociedades antiguas, por ejemplo, no había una separación tajante entre trabajo y religión. En esta misma medida habría que pensar que las reestructuraciones productivas, las nuevas formas de subordinación del trabajo no asalariado a la producción capitalista y las posibles articulaciones entre mundo de la producción y aquellos del no trabajo, permitirían replantear hasta dónde se extiende el espacio de acción colectiva de las organizaciones obreras. En el caso de los micronegocios, una parte de los cuales implican autoempleo, las articulaciones se extienden ahora por la vía de la subcontratación entre estas empresas y las grandes corporaciones; cuando aquellos tienen trabajadores asalariados, abren el espacio de lucha por mejorar sus precarias condiciones de trabajo, lucha que puede tener su centro en los cambios legislativos, tomando en cuenta la dispersión de los trabajadores. Asimismo, las relaciones desiguales entre empresas, abren la posibilidad de alianzas de los trabajadores con sus pequeños patrones, buscando vínculos más equitativos con los grandes consorcios. En cuanto a las relaciones entre mundo del trabajo y otros mundos de vida, de entrada son las empresas toyotistas las que plantean las articulaciones de la empresa con las familias de los obreros, con sus barrios, la religión, el tiempo libre y el consumo. Todo esto para lograr la adhesión de los trabajadores a la empresa; pero estas relaciones presentan a su vez incertidumbre, son articulaciones nuevas y voluntarias y en es-

ta medida pueden convertirse en un terreno en disputa con intervención de los sindicatos. Ciertamente que el espacio del proceso de producción, tan importante ahora y en reestructuración por las gerencias, se convierte en fundamental de las luchas de los trabajadores. Ahí es donde se experimentan nuevas tecnologías, formas de organización del trabajo, relaciones laborales y culturas. Pero como espacio nuevo en sus formas está lleno de incertidumbres y de posibilidades de una nueva "negociación del orden" por parte de los trabajadores y sus organizaciones. En este nivel no siempre son las cúpulas sindicales las mejor armadas y capaces de la negociación y la lucha, sino formas semejantes a los comités de fábrica, sean o no parte de los sindicatos, pero descentralizadas en los lugares de trabajo, aunque articuladas para facilitar la comunicación y la extensión de las luchas. Está visto que ni el empleo ni el salario dignos se resuelven con el libre mercado; en esta medida el campo del mercado de trabajo tiene que ser un espacio de acción obrera que reciba nuevas regulaciones y protecciones ; en este sentido los trabajadores deben insistir en el concepto de estándares mínimos laborales, más abajo de los cuales es indigno trabajar independientemente del mercado. Los trabajadores no solo producen sino que viven en otros espacios, urbanos o rurales, tienen problemas educativos, ecológicos como habitantes de cierto territorio y como consumidores o deudores. Estos espacios no están de manera natural articulados en la realidad, pero pueden llegar a articularse. Algunos de ellos pueden abordarse desde la acción local, pero otros necesitarán de la conversión de las organizaciones de los trabajadores en fuerzas políticas. Es decir, ante las nuevas heterogeneidades, desarticulaciones y globalizaciones, se impone la acción múltiple, sin pretensiones hegemónicas a priori: la "guerra civil de guerrillas" de los movimientos sociales, ágil, multiforme, rearticulable en formas diversas, no siempre involucrando a los mismos actores, sabiendo hacer uso creativo de los medios de comunicación, nacionales e internacionales, creando y recreando símbolos y discursos en un nuevo lenguaje seductor. Los nuevos tipos de organizaciones lo serán por el contenido de sus discursos, por las demandas y formas de lucha, pero no habría que apostar demasiado a su conformación burocrática; la época actual es de flexibilidad y recreación permanente más que de creación de estructuras muy sólidas y definitivas.

Bibliografía

- Appay, B. (1998) "Economic Concentration and the Externalization of Labor", *Economic and Industrial Democracy*, 19.
- Bouffartigue, P. (1997) "¿Fin del Trabajo o Crisis del Trabajo Asalariado?", *Sociología del Trabajo*, 29.
- Castells, M. Y Yuko Aoyama (1994) "Paths Toward the Information Society: Employment Structure in G-7 Countries, 1920-1990", *International Labor Review*, 133, 1.
- Castells, M. (1999) *La Era de la Infomación*, México, Siglo XXI.
- De la Garza, E. (1997) "Trabajo y Mundos de Vida" en H. Zelman (coord.) *Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social*, Madrid, Anthropos.
- De la Garza E. (1999) "Epistemología de los Modelos de Producción" en *Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo Hacia el Siglo XXI*, Buenos Aires, CLACSO.

- De la Garza, E. (1999a) "¿Fin del Trabajo o Trabajo sin Fin?" en J.J. Castillo (ed.) *El Trabajo del Futuro*, Madrid, Editorial Complutense.
- De la Garza, E. (2000) *La Formación Socioeconómica Neoliberal*, México (en prensa).
- Erikson, K. (1990) *The Nature of Work*, Mass., Yale University.
- Gallie, D. (1988) "Dalla Sociologia Industriale alla Sociologia del Lavoro", *Sociologia del Lavoro*, 35-36.
- Gorz A. (1982) *Adiós al Proletariado*, Barcelona, El Viejo Topo.
- Handy C. (1984) *El Futuro del Trabajo Humano*, Buenos Aires, Ariel.
- Held O. y A. McGrew (1999) *Global Transformations*, Stanford, Stanford University Press.
- Hollingsworth J.R. y Boyer R. (1999) *Contemporary Capitalism*, N.Y., Harvard University Press.
- Hyman R. (1996) "Los Sindicatos y la Desagregación de la Clase Obrera", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 4.
- Jáuregui F., et.al. (1998) *El Tiempo que Vivimos*, Barcelona, Paidós.
- Jurgens U. (1995) "Shaping the Future of Work", *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4.
- Leicht K. (1998) "Work (if you can get it) and Occupations", *Work and Occupations*, 25, 1, Feb.
- Linhart D. (1997) "El Trabajo y el Empleo en Francia: algunos elementos del debate científico", *Sociología del Trabajo*, otoño
- Offe C. (1985) *Disorganised Capitalism*, Cambridge, Policy Press.
- Pérez J. (1997) *Socioeconomía*, Madrid, Trotta.
- Rifkin J. (1996) *El Fin del Trabajo*, México, Paidós.
- Thompson P. (1983) *The Nature of Work*, Londres, MacMillan.
- Touraine A. (1999) "De la Antigua a la Nueva Sociología del Trabajo", *Sociología del Trabajo*, 35, Invierno.
- Waters M. (1995) *Globalization*, London, Routledge.
- Zurn M. (1997) "Does International Governance Meet Demand?" *Arbeitspaper* No. 4-5/97, Universidad de Bremen.

El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo

Jean-Marie Harribey*

Desde hace una década los debates sobre la "crisis" del trabajo y las vías para salir de ella suscitaron gran cantidad de cuestiones y favorecieron la emergencia de nuevas nociones. Así, los interrogantes acerca del fin del trabajo y del trabajo asalariado, la desaparición del valor trabajo, la imposibilidad del pleno empleo, la actividad y la plena actividad, la economía plural o la economía social o solidaria, el tercer sector, el ingreso de existencia o asignación universal, forman parte de los temas principales que retuvieron la atención de los investigadores así como de los responsables políticos en los países anglosajones y en Europa. Su mérito es haber permitido revisar la filosofía, la sociología y la economía del trabajo apartándose de una visión reductora, demasiado a menudo impregnada de economicismo, inclusive dominada por él. Sin embargo conviene examinar los fundamentos teóricos de estos temas para juzgar su pertinencia analítica y su alcance político en el marco de la evolución de las relaciones entre trabajo y capital. Estas relaciones sociales se ven afectadas a su vez profundamente por una crisis importante: la acumulación mundial del capital impone en todas partes la precarización de los asalariados y la marginación de una cantidad creciente de desempleados y pobres, mientras que la domesticación de la naturaleza llegó a un punto en el que los equilibrios de los ecosistemas se ven amenazados por múltiples poluciones. En este contexto, ¿cómo se puede interpretar el éxito de

* Profesor de ciencias económicas y sociales en la Université Montesquieu-Bordeaux IV. Traducción: Irene Brousse.

las nuevas nociones mencionadas anteriormente? ¿Constituyen un conjunto coherente o son demasiado dispares como para formar un sistema? ¿Permiten renovar verdaderamente las concepciones tradicionales o participan de la teorización de una "tercera vía" entre la reproducción y la superación del capitalismo? Para decidir entre estas diversas hipótesis, o por lo menos para reunir algunos elementos importantes de la discusión, nos proponemos ver en primer lugar por qué se trata más de una crisis de las relaciones sociales que de una crisis del trabajo, y en segundo lugar por qué la crítica del economicismo resulta inferior a la de la economía política, que sigue siendo indispensable.

1. ¿Crisis del trabajo o de las relaciones sociales?

El fin del trabajo y del trabajo asalariado, la desaparición de la centralidad del trabajo, son temas recurrentes. ¿Son creíbles? Pensar que el trabajo asalariado desaparece mientras que el sistema capitalista basado en la relación salarial seguiría extendiéndose indefinidamente no tiene sentido. La "salida" del sistema salarial no significaría una superación del antagonismo trabajo/capital, sino un debilitamiento de las protecciones sociales conquistadas por los asalariados, y por lo tanto -pero la paradoja es sólo aparente- un refuerzo de la relación social alienante.

1.1. ¿El trabajo sin fin?

A pesar del aumento del desempleo, la cantidad de empleos asalariados no retrocede en ningún lado a largo plazo. Dentro de los países de la OCDE, el empleo aumentó un 19,7% entre 1981 y 1997, es decir una tasa promedio de 1,06%. En la Unión Europea, el aumento es débil pero real: 1,03% entre 1981 y 1997, es decir 0,2% por año en promedio¹. Crecimiento del desempleo no significa entonces disminución equivalente de cantidad de empleos. Por otra parte, la cantidad de horas trabajadas en la tríada Estados Unidos, Europa, Japón aumentó de 515 a 623 mil millones entre 1970 y 1998, es decir un 21%. Mientras esta cantidad permaneció más o menos constante en Europa (250 mil millones), aumentó mucho en Estados Unidos (150 a 250 mil millones) y sensiblemente en Japón (115 a 123 mil millones)².

El discurso sobre el fin del trabajo confunde la reducción, inclusive la desaparición, del trabajo alienante, con la negación del trabajo como principio genérico, imbricado con otros, del género humano. Equivocadamente se colocan en el mismo plano la concepción antropológica del trabajo y las formas históricas que este ha asumido. Que el hombre pueda alcanzar un estado de automatización de las actividades económicas que lo dispense casi totalmente de las tareas productivas, y

¹ Todos estos porcentajes se calculan a partir de Marchand, Thélot (1991) y de OCDE (1998, cuadro 20: 274).

² Las indicaciones sobre la cantidad de horas trabajadas proviene de IRES (2000: 13).

que así pueda dar libre curso a sus capacidades creadoras hasta el momento virtuales, o bien, de manera más verosímil, que sólo pueda acceder a esto parcialmente y que así las tareas necesarias sigan imponiéndosele; en ambos casos el trabajo, creador de objetos o de obras, productor de cosas, de signos o de relaciones, seguirá siendo la "primera necesidad de la vida" (Marx 1965: 1420.) del hombre, pero esta "necesidad" evidentemente no tiene nada que ver con la de vender su fuerza de trabajo.

1.2. ¿La actividad en lugar del empleo?

La incapacidad del capitalismo para proporcionar un empleo a todos aquellos que lo desean, y la de las políticas para compensar las debilidades del sistema, produjeron la elaboración de un concepto de sustitución: ya que el *pleno empleo* parece imposible de alcanzar, se reemplaza este objetivo por el de *plena actividad* (OCDE 1988; Commissariat Général du Plan 1991, 1994 y 1995; Centre des Jeunes Dirigeants 1994; Robin 1994; Perret, Laville 1995; Roustang 1995). Se confunden así –dentro de los cuatro tipos de actividades que se han distinguido de Aristóteles a Arendt (actividades productivas, políticas, culturales y afectivas)- las actividades económicas monetarias y las actividades que no son objeto de intercambio monetario. O bien la sociedad logra mercantilizar las segundas y entonces la diferencia con las primeras desaparece, así como la justificación de una discriminación de ingresos y de estatus social y jurídico entre los individuos que ejercen unas u otras; o bien la sociedad, por razones filosóficas y éticas, no las mercantiliza y entonces se impone la necesidad de reincluir a todos los individuos en el campo económico. Mantener en estas condiciones el concepto de plena actividad sería una tentativa de teorización apologetica de la dualización, considerada irremediable, de la sociedad³.

1.3. ¿La asignación universal en lugar del pleno empleo?

Existen algunas variantes de la asignación universal o ingreso de existencia⁴. El problema es saber si pueden responder a la exigencia de solidaridad respecto de aquellos excluidos duraderamente tanto de la esfera productiva como de toda vida social.

La primera de estas concepciones es liberal y está cerca del impuesto negativo de Friedman: consiste en suprimir el salario mínimo para bajar el costo del trabajo en el nivel de un equilibrio de mercado y en completar los bajos salarios mediante un ingreso proveniente de la colectividad; el riesgo es franquear un nuevo paso en la vía de la desregulación del "mercado de trabajo".

³ Para un desarrollo más completo, ver Ramaux (1997 y 2000) y Harribey (1997b y 1998b).

⁴ Harribey 1996. Para tipologías de las propuestas de asignación universal, ver Quirion 1996 y Clerc 1998.

La segunda concepción es la que defienden Van Parijs (1997), Bresson (1993), Ferry (1995) y Gorz (1995). Ya no apunta a asegurar un derecho al empleo sino únicamente el derecho a un ingreso: el individuo elige trabajar además o no. Esta desconexión entre los dos derechos es teóricamente insostenible, ya que no hay ingreso que no sea engendrado por el trabajo productivo. Además, mantiene la ilusión de que el capitalismo le deja a los individuos desposeídos de capital, la posibilidad de elegir no trabajar.

La tercera concepción es la planteada por Caillé (1996): el ingreso llamado "ciudadano" estaría sometido a una incondicionalidad débil ya que sólo se pagaría por debajo de un cierto umbral de ingresos y luego iría disminuyendo. Es la concepción más audaz pero no resuelve el principal problema, que los individuos no sólo desean trabajar para obtener un ingreso, sino también porque a pesar de la explotación sufrida, el trabajo sigue siendo uno de los medios esenciales -aunque no el único- de integración en la sociedad.

Si la asignación universal fuera un sustituto permanente a una distribución equitativa del trabajo y los ingresos, sólo sería una renta pagada a desocupados transformados en rentistas de la miseria. La economía denominada "plural" no sería más que el disfraz de una economía capitalista enternecida, pero en la que la lógica del beneficio seguiría reinando (Castel 1995:19 y 245; 1998:38). Desgraciadamente, en lugar de concebir un ingreso social garantizado como una medida transitoria para acompañar una política de vuelta al pleno empleo, los partidarios de la asignación universal la imaginan perpetua, provocando el corte definitivo entre los que pueden insertarse en todos los aspectos de la vida social y los que están excluidos de una de sus facetas más importantes, la participación en el trabajo colectivo. El objeto de la equidad se desvía entonces: ya no es más la igualdad frente al derecho fundamental lo que se considera esencial, sino la igualdad frente al paliativo⁵. Sólo con la condición de no separar irremediabilmente a los desocupados de los otros trabajadores, el ingreso garantizado sería un salario socializado (Friot 1998 y 2000) y no una renta, porque el vínculo orgánico de los desocupados con las relaciones sociales dominantes no se habría cortado. La desconexión entre trabajo e ingreso cara a los partidarios de la asignación universal, no tiene ninguna legitimidad aparte de proporcionar una -mala- respuesta a una apropiación de los incrementos de productividad por parte del capital. En cambio, en una perspectiva anti-capitalista, se trata de organizar la desconexión entre el salario y la rentabilidad del asalariado (Husson 1999).

1.4. ¿Fin del trabajo o abolición del salariado?

Se ha mantenido un malentendido acerca del término trabajo, que se asocia a veces a cualquier acción humana que incluya un esfuerzo o desemboque en una obra, a veces a un subconjunto de lo anterior, a veces a una categoría aún más re-

⁵ Sobre las relaciones entre justicia y ciudadanía, ver Harribey 1996 y 1997 b.

ducida, la forma social dominante que reviste la actividad productiva en el capitalismo, el trabajo asalariado y su marco jurídico, el empleo asalariado. Estas tres concepciones influyen en el pronóstico sobre el porvenir del trabajo. Las dos primeras se vinculan con una visión antropológica del trabajo. La tercera concepción significa que el trabajo asalariado está vinculado con las relaciones sociales capitalistas, pero a partir de este punto, los análisis y proposiciones divergen. La arborescencia del esquema 1 permite discernir varias vías según se piense el fin del trabajo asalariado de manera positiva o negativa.

La primera vía para el futuro del trabajo asalariado sería la teorizada por Gorz (1997), quien se equivoca al plantear el fin del salariado como un estado actual, cuando sólo puede ser un objetivo. Este postulado es desmentido por los hechos: el trabajo asalariado se extiende a escala mundial y nada permite entrever su desaparición próxima. Gorz no comete el error de confundir la lucha que el capital conduce para precarizar al salariado con su desaparición, pero otros la cometen (Afriat 1995:3; Sue 1997:27-31). Además, son muchos los que partidarios de abandonar la posibilidad de procurarles un empleo a todos, insistiendo en que la realización de los individuos y su identidad pasan por algo distinto del trabajo y que basta darles la posibilidad de dedicarse a actividades asociativas más o menos ad honorem compensadas por un ingreso asistencial mínimo. Ahora bien, cuanto más comparte el trabajo con otros factores la inserción social, más subraya su importancia el hecho de estar privado de él. Esta paradoja se debe a dos razones. La primera es la dualidad inextricable del trabajo, que es a la vez alienante e integrador socialmente⁶. La segunda es que el trabajo es un *factor limitante*⁷ de la integración social.

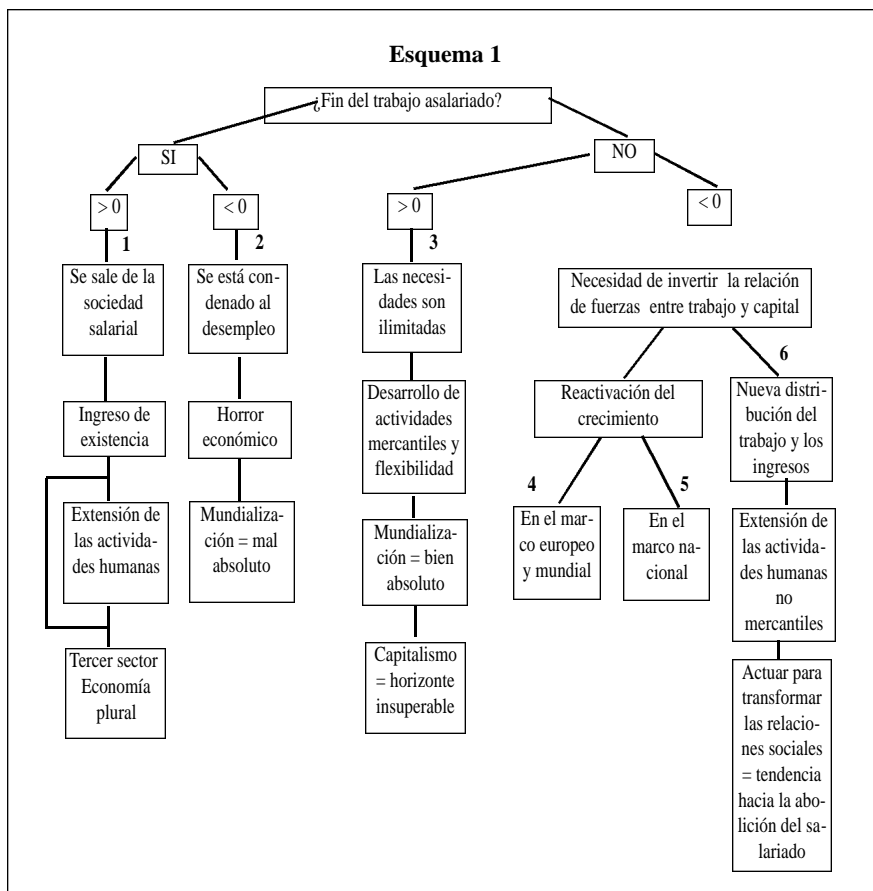
La segunda vía para el futuro del trabajo está bien representada por Viviane Forrester (1996), que plantea un grito de alarma contra la precarización, pero no se basa en ningún fundamento teórico, porque esta autora cree que el capital puede crecer y acumularse sin ser valorizado por el trabajo productivo.

La tercera vía es la vía liberal que aboga por cada vez más flexibilidad del "mercado de trabajo". Se revela particularmente imaginativa para inventar nuevos oficios de empleados.

La cuarta vía neokeynesiana socialdemócrata y la quinta de tendencia nacionalista, tienen como punto en común perpetuar la creencia de que el crecimiento económico sigue siendo la vía real para promover el empleo. Se diferencian en la inserción en la construcción europea y la mundialización del capitalismo. Pero ambas llegan a una impasse acerca de los daños ecológicos del crecimiento sin interrogarse sobre su contenido. En ningún momento se cuestiona la noción de progreso: que el desarrollo económico sea uno de los principales mitos que hayan ser-

6 Ya Marx (1965: 575) había detectado el mismo error en Smith.

7 Factor limitante: noción tomada de la ecología científica; si varios factores son necesarios simultáneamente para la aparición de un fenómeno, la ausencia de uno impide que los otros desempeñen un papel.



vido para legitimar la acumulación del capital nunca es tomado en cuenta por los partidarios de la cuarta y quinta vías.

La sexta vía para el futuro del trabajo asalariado es la que introduce una reflexión acerca de la utilización de los incrementos de productividad para distribuir continuamente el volumen del trabajo que debe realizarse entre todos los individuos que desean trabajar. La reducción del tiempo de trabajo es no solamente un medio para lograr un salto cualitativo decisivo que reduzca el desempleo, sino que también es el medio para distribuir más equitativamente los incrementos de productividad que siempre son una obra colectiva. Este procedimiento choca con la dificultad de emprender una reforma completa de la distribución de ingresos, debido a que esto plantea el problema de la propiedad, de la organización del trabajo, y finalmente, de la transformación de las relaciones sociales.

Si bien por lo menos está implícita en la sexta vía como término de su transformación, la abolición de las relaciones sociales capitalistas es desconocida en

las vías dos a cinco, mientras que en la primera vía se piensa poder soslayar este problema. Si la cuestión del porvenir del trabajo asalariado remite a la de las relaciones sociales, entonces nos vemos confrontados con el problema de la crítica de la economía política y no solamente con el del economicismo.

2. ¿Crítica del economicismo o crítica de la economía política?

La primera falla de las nuevas teorías que pretenden renovar los enfoques tradicionales se refería al lugar del trabajo dentro de las relaciones sociales. Desemboca en una segunda falla, referida a la concepción del valor y la riqueza subyacente a las nociones de economía plural, tercer sector y asignación universal.

2.1. Producción de valor de uso y valor

La revolución informacional que está modificando los procesos productivos es percibida por muchos comentaristas como el signo de que el valor ya no se originaría en el trabajo implementado por el capital. Su razonamiento contiene una contradicción: en su mayoría (Aznar 1993; Passet 1992; Perret, Roustang 1993; Robin 1994; Sue 1994), constatan los progresos incesantes de la productividad del trabajo y declaran enseguida que, debido a la disminución de la cantidad de trabajo necesaria para la producción, la noción de trabajo productivo pierde sentido. Ahora bien, estas dos afirmaciones se contradicen palabra por palabra.

¿Cómo se formula generalmente en la actualidad la crítica de la objetivación de la economía? "El trabajo como valor se marchita en cuanto el valor-trabajo vacila" (Minc 1982:233). "El trabajo, un valor en vía de desaparición" (Méda 1995). Es cierto que la crisis de sociedad que atravesamos impide, mediante el desempleo, la exclusión o simplemente un trabajo mecanizado, que los individuos encuentran fácilmente una identidad social gracias al trabajo asalariado. Los mecanismos de socialización que funcionan sobre todo en la época del fordismo fracasan. Pero esta parte de verdad arrastra con ella un confucionismo lamentable. El desarrollo económico lleva a la exclusión progresiva del trabajo que vive del proceso de producción, lo que se traduce en un aumento de la productividad del trabajo, y por lo tanto en un descenso de los costos de producción y, a largo plazo, del valor de las mercancías. Esta exclusión no constituye una negación de la ley del valor en tanto tendencia, pero es su estricta aplicación. Contrariamente a las afirmaciones más frecuentes, la ley del valor no es "caduca" (Gorz 1997:148) en el campo de la economía; nunca fue tan verdadera ya que todos los precios de los bienes y servicios disminuyen a medida que se incrementa la productividad. Pero por una parte no tiene, y nunca tuvo, validez fuera de este campo. El "más allá" de la ley del valor de la que habla Gorz (1997:145) sólo tiene sentido en la reconquista de campos en los que no gobernaría; pero decir que "(la evolución actual) exige de hecho otra economía en la que los precios ya no reflejen el costo inme-

diato del trabajo, cada vez más marginal, contenido en los productos y los medios de trabajo" (Gorz 1997:148) es propiamente absurdo en la medida en que el débil lugar del trabajo significa una productividad muy elevada. Por otra parte, hay que distinguir el que "la producción basada en el valor de cambio se desmorona" (Marx 1968:306) a medida que la automatización progresa, como lo observa Marx, de una modificación, completamente imaginaria, del funcionamiento de interno de la ley del valor basada en la cantidad de trabajo social. La acumulación del capital conlleva, en su punto último, una degenerescencia del valor pero no una degenerescencia de la ley del valor, es decir no una degenerescencia del criterio de trabajo social dentro de esa ley. El criterio (el trabajo social) y la cantidad (de trabajo social) son dos cosas distintas.

Todos los contrasentidos repertoriados aquí no son más que la manifestación de la fantasía burguesa acerca de la productividad del capital: "(...) en adelante son las máquinas y los sistemas los que trabajan en sentido propio, y ya no los hombres" (Méda 1994: 338). En esta afirmación hay tres errores. El primero es aplicar a la rotación mecánica de las máquinas la noción de trabajo y considerar que esta rotación es independiente de la intervención humana. El segundo es sobreentender que el capital tiene la posibilidad de crecer macroeconómicamente de manera autónoma⁸. El tercero es confundir la cantidad de unidades de mercancías producidas y el valor de éstas. El deslizamiento hacia la teoría neoclásica es definitivo cuando se produce la confusión entre valor de uso y valor de cambio y la identificación del segundo con el primero: "el valor de uso producido puede no tener ninguna relación con el tiempo consumido para producirlo" (Gorz 1997:140). Sólo podemos remitir a lo que Marx escribía en los *Grundrisse*. Habla de la distancia entre el trabajo vivo y las riquezas creadas (Marx 1968:305)⁹, es decir, el trabajo y los valores de uso, pero nunca habla de una supuesta distancia entre trabajo y valor. Por el contrario, explica, a medida que aumenta la productividad del trabajo y la desaparición del trabajo vivo -y para él se trata de una "tautología" (Marx 1968:284)- el valor de cambio desaparece también, lo que constituye hasta el final el espíritu y la letra de la ley del valor. La dificultad proviene de que sólo el trabajo vivo crea nuevo valor y es detectable a escala global, ya que en el nivel macroeconómico, *valor agregado* y *valor captado* son indiscernibles¹⁰.

⁸ La misma ilusión teórica reina entre los partidarios de la asignación universal que entre los propagandistas de los sistemas de jubilación por capitalización: el capital podría autoengendrarse. Ahora bien, no hay generación espontánea de capital (Harribey 1999b).

⁹ Ver también Ricardo 1992:289-301.

¹⁰ Ver Harribey (2000). De la misma manera que no engendra la felicidad económica, el mercado no crea valor. Sólo lo distribuye: el "mercado de trabajo" (la relación de fuerzas) distribuye el valor agregado entre salarios y beneficios; el mercado de las mercancías (productos materiales y servicios) distribuye los beneficios entre los inversores prorrateándolos de acuerdo con el capital invertido; y el mercado de capitales se interpone cada vez más para presidir este último reparto mediante adquisiciones y fusiones. Pensar que la creación del valor escaparía a este circuito y tendría una fuente tan invisible como milagrosa, situada en alguna parte en lo informacional como tal, independientemente del trabajo de los "informadores" y del de los productores de sus instrumentos, o

Hay que precisar que la evolución considerable de la actividad económica hacia producciones inmateriales, para las que los insumos son en gran parte servicios, y para las que se requiere sobre todo un trabajo de tipo intelectual, no cambia nada respecto de la naturaleza de la relación entre acumulación de capital y trabajo. La producción puede despegarse un poco de la materia¹¹; la acumulación de capital a escala global no lo hace, y no puede hacerlo, del empleo de la fuerza de trabajo. El argumento según el cual la asignación universal se justificaría porque el trabajo ha dejado de ser productivo está desprovisto de sentido.

La rehabilitación de la ley de valor, surgida de la teoría del valor trabajo, para analizar y criticar al capitalismo es totalmente ajena a la sacralización del trabajo inherente a la ideología económica habitual¹², ya que esta ley registra la disminución del valor económico a medida que el hombre se libera poco a poco de la restricción del tiempo dedicado a producir y goza más libremente de su tiempo de vida. La ley del valor y una ética de vida basada en un retroceso progresivo del trabajo son entonces perfectamente compatibles en el plano teórico, contrariamente a lo que pretenden la ideología económica y la crítica vulgar de ésta. Aún más, el retroceso del trabajo tiene una traducción inmediata en el campo de aplicación de la ley del valor. *El retroceso de uno conlleva la restricción del campo de aplicación del otro, pero de ninguna manera la negación de su efecto dentro de este campo.*

2.2. Valor y valores

Porque la economía capitalista no puede resolver el problema de la exclusión social y porque su productivismo resulta devastador para el planeta, se expresa la idea de que bastaría "salir de la economía" (Caillé 1995). El tercer sector, la economía cuaternaria o inclusive la economía social o solidaria (Eme, Laville 1994; Lipietz 1996; OCDE 1996; Rifkin 1996; Aznar, Caillé, Laville, Robin, Sue 1997; Sue 1997) -en la que la asignación universal encontraría un lugar- abarcarían actividades útiles socialmente pero no asumidas por el sector mercantil debido a su baja rentabilidad y a que por lo tanto deberían ser impulsadas por la colectividad: protección del medio ambiente, servicios colectivos, servicios a las personas, etc. Pero inventar un nuevo concepto para designarlas es inútil y engañoso. Por varias razones.

La primera es de orden lógico. Una actividad monetaria no puede calificarse a la vez de mercantil y de no mercantil: es una *u* otra, con esa *u* no exclusiva, por-

bien en lo bursátil virtual, sólo podría llevarnos a naufragar en la vacuidad de la tesis del capital fuente de valor y riqueza. Se sabe cuántos estragos produce esta tesis en los espíritus a través de la propaganda para los fondos de pensión.

¹¹ Sólo un poco, ya que para intercambiar informaciones y "comunicar" se necesitan computadoras, cables, satélites, cohetes, energía, etc.

¹² Ideología que, contradictoriamente, sigue negando el papel exclusivo del trabajo como creador de nuevo valor.

que puede ser mixta. Lo que equivocadamente se llama tercer sector, y que sugerimos llamar *sector mixto*, generalmente no es estatal pero requiere por lo menos en un principio un financiamiento colectivo y no escapa a su carácter monetario no mercantil¹³. Si se tratara de un sector no mercantil y no monetario a la vez, no podría por definición reintroducirse dentro de la crematística de Aristóteles, ya que correspondería exclusivamente a la esfera privada, es decir, al campo de la producción exclusiva de valores de uso, la "economía" aristotélica. El error de los conceptores del tercer sector es borrar la distinción entre valores de uso y valores de cambio para hacer de este tercer sector social un ámbito de la economía, en su sentido moderno reductor y no en su sentido aristotélico. Imaginan una sociedad sobre la base del esquema 2 en lugar de verla según el esquema 3.

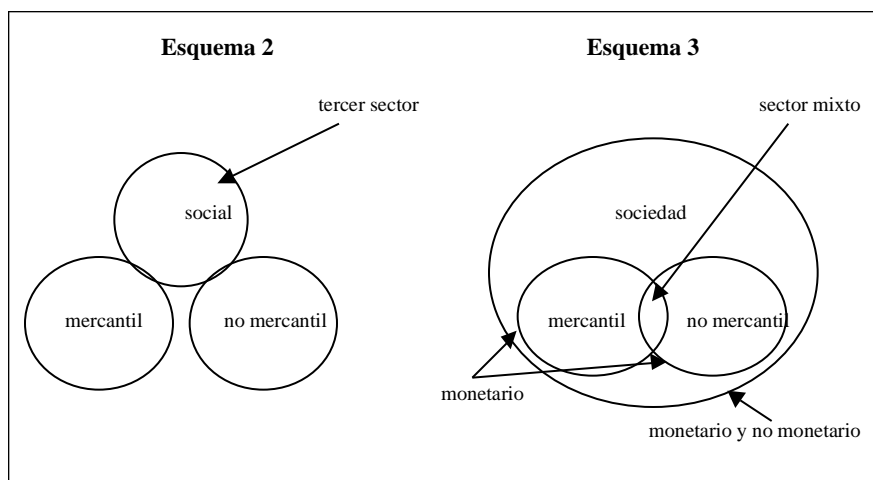
En el esquema 3, el espacio correspondiente a la sociedad y que no pertenece ni a lo mercantil ni a lo no mercantil -lo complementario de lo mercantil y de lo no mercantil en el conjunto formado por la sociedad- no corresponde a la economía monetaria sino a las relaciones entre los individuos que se pueden denominar primarias, porque corresponden al ámbito estrictamente privado o al de la sociabilidad pura, y al que sería absurdo querer convertir en campo de aplicación de la asignación universal.

La segunda razón del carácter engañoso de la noción de tercer sector es que se utiliza para no enfrentarse con el dogma liberal que persigue a toda propuesta de nuevo aumento de las cotizaciones sociales obligatorias. Al hacer creer que habría un tercer sector que sería no mercantil, es decir que no apelaría a un financiamiento colectivo, sus partidarios mantienen una ambigüedad política. Pero sobre todo, se adivina que el desarrollo de este tercer sector podría servir de pretexto para continuar cuestionando la protección social y comprimiendo drásticamente los programas sociales a cargo del Estado, que se descargaría de sus responsabilidades transfiriéndoselas a las asociaciones y descargaría sobre ellas la extensión de un empleo más frágil, precario, y cuya remuneración sería la adición de varias pequeñas ayudas o financiamientos, haciéndole perder toda consistencia a la noción de salario y contribuyendo a vaciar un poco más de contenido al derecho del trabajo.

Lo que es molesto en la noción de tercer sector es que contiene una crítica implícita del Estado sin que se sepa si está dirigida a las imperfecciones y disfuncionamientos del estado de bienestar o si apunta al propio Estado que decide objetivos, fija prioridades e implementa políticas. El tercer sector ¿sería sólo una máquina de guerra contra los servicios públicos, argumentando a partir de sus defectos, no para suprimir las fallas sino los propios servicios en cuanto tales?

Con el objeto de remediar la crisis social consecutiva del cuestionamiento del estado de bienestar fordiano, el concepto de *economía plural* tiende a expandirse actualmente al mismo tiempo que sus colaterales, el tercer sector, la plena activi-

¹³Por otra parte, Lipietz (1996:266), uno de los teóricos del tercer sector, habla de "creación de un nuevo sector, de puestos que sólo pueden existir subvencionados permanentemente".



dad y la asignación universal. Este concepto era objeto de una teorización que es muy cuestionable. Parte de la idea de que toda economía poseería tres polos (esquema 2): la economía mercantil, la economía no mercantil -en las que reinan relaciones monetarias- y la economía no monetaria basada en la reciprocidad. Se trataría entonces de superar la vieja separación mercado/Estado constituyendo una economía solidaria "ampliada a tres polos" (Laville 1996:50) por el reconocimiento *económico* de la esfera de la *reciprocidad*, lo que es perfectamente contradictorio¹⁴. Esta teorización constituye una regresión respecto de la noción de "reencastamiento" de Polanyi (1983) por dos razones. Primero, los conceptores de la economía plural consideran los tres polos en el mismo rango, sin ver que el sector mercantil imprime su lógica de rentabilidad al conjunto de la sociedad. Segundo, las nociones de desencastamiento y reencastamiento de Polanyi son dinámicas: significan que el polo económico tiende, bajo el efecto de la acumulación, a autonomizarse de la sociedad y a someterla a su lógica, y que, por el contrario, conviene actuar para invertir la tendencia restringiendo la lógica mercantil y sometiendo a otra lógica social. Finalmente, considerar la economía plural como un estado equilibrado y fijo sería un error, y sobre todo, una derrota programada frente a los imperativos de rentabilidad que actualmente dominan el mundo. "Recon-

¹⁴ Sue (1997:11): comete varias confusiones entre lo que corresponde a la esfera económica y lo que corresponde a la esfera de la reciprocidad; entre la esfera de la producción de servicios inmateriales que actualmente corresponde en su mayoría al capitalismo. Estos errores deben vincularse con la concepción liberal fundamentalmente falsa del valor que aparece cuando el autor denuncia "la ficción del trabajo asalariado mercantil como el alfa y el omega de la creación de riqueza, cuando en realidad es una especie en vías de extinción. Esta ficción ya estalló porque los ingresos del capital y los de la redistribución social son ahora superiores a los ingresos primarios obtenidos del trabajo" Sue 1997:13. No hay error más grueso que creer que el que los ingresos del capital y de la redistribución sean superiores a los salarios constituiría una prueba de que no es el trabajo el que engendró todos los ingresos distribuidos.

ciliar lo económico y lo social" (OCDE 1996)¹⁵ es el viejo sueño social-liberal que sirve de pantalla a la renuncia a pensar al capitalismo como algo distinto a un horizonte insuperable de la humanidad, y que se desvanece en la voluntad de "medir el aporte del trabajo no remunerado a la economía" (Laville 1998:61)¹⁶. La "reconciliación" de lo económico y lo social es un tema tan ideológico como la reconciliación entre el capital y el trabajo¹⁷. La noción de economía plural únicamente podría ser aceptable si, y sólo si, representara una transición dinámica de inversión de las tendencias.

Finalmente, la cuestión del desarrollo del empleo en el sector no mercantil mediante financiamientos colectivos plantea otra que es crucial: ¿qué es lo que nuestra sociedad considera como riqueza, valor y como con utilidad? Los economistas liberales tienen una respuesta simple pero trivial: lo que tiene valor y que por lo tanto constituye riqueza, es lo que se vende en el mercado, es decir lo que proporciona un beneficio privado. Inversamente, toda actividad efectuada bajo la égida de la colectividad sería contraproducente porque el servicio que proporciona no sería objeto de una venta en el mercado y por lo tanto, estaría financiada por una cotización obligatoria, es decir una *punción expoliadora únicamente sobre las actividades productivas*, es decir *privadas*.

Aquí hay un triple error. Primero, las cotizaciones obligatorias no se efectúan sólo sobre el PIB mercantil sino sobre la totalidad del PIB: los asalariados del sector público pagan impuestos y cotizaciones sociales como los del sector privado.

Segundo, las cotizaciones obligatorias son *suplementos obligatorios* (Harribey 1997a). Mediante los gastos públicos de educación, salud, infraestructuras, la colectividad no sólo crea riquezas útiles para hoy y para mañana, sino que engendra externalidades positivas que mejoran la misma actividad privada. Decir que la inversión pública despoja a la inversión privada absorbiendo una parte del ahorro nacional, no tiene más sentido que decir que la inversión de Renault excluye a la de Peugeot o la de Aventis. En realidad, los servicios no mercantiles crean utilidad, valor de uso, pero ciertamente no valor de cambio que contenga un beneficio apropiable por parte de individuos o grupos privados. Los empleos en el sector no

¹⁵Es significativo que la OCDE, figura de vanguardia de la liberalización económica del mundo, esté en el origen de las nociones de plena actividad y de economía plural o las acoja y reciba en sus publicaciones.

¹⁶ Esta proposición se emparenta con la ficción que consiste en medir el aporte monetario de la naturaleza a la economía; para una crítica de esta proposición, ver Harribey (1997b, 1998a y 1999a).

¹⁷ Jacques Freyssinet (1999) tiene razón al escribir: "Es necesario recordar que el corte entre una esfera 'económica' y una esfera 'social' no es más que un producto del análisis económico liberal que está en la base de la organización de las economías de mercado y que engendró una división funcional de las políticas públicas (...) En la realidad, no existe tal corte: los aspectos económicos y sociales están completamente imbricados. El enfrentamiento no se sitúa entre una lógica 'económica' y una lógica 'social', sino entre concepciones alternativas de la articulación de las regulaciones económicas y sociales".

mercantil no son de naturaleza ficticia o improductivos como trata de hacer creer la vulgata liberal; sólo podrían serlo si no correspondieran a necesidades sentidas por la población y si se concibieran como efímeros o sustitutos de verdaderos empleos.

Como la producción de riqueza no puede reducirse a la de valor reconocido mediante la venta en el mercado, algunos pretenden que la "producción" de vínculo social crea un valor económico (Moulier Boutang 1999) que la sociedad debe remunerar como tal. En nuestra opinión, esto es un error¹⁸ que sirve para justificar el reemplazo del pleno empleo por la asignación universal (Bresson 1999). La producción de bienes y servicios en un sector no mercantil crea valores de uso, por lo tanto riqueza, y la construcción del vínculo social se da por añadidura si el trabajador que proporciona estos bienes y servicios es reconocido completamente.

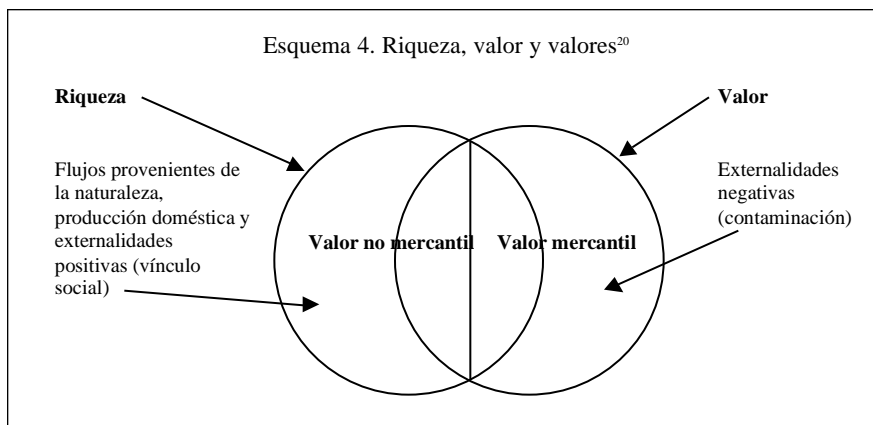
Tercero, los liberales no son rozados por ningún interrogante acerca de si la producción mercantil crea bienes y servicios realmente útiles o si esta producción no engendra también efectos negativos no tomados en cuenta como la contaminación.

La batalla por el empleo para todos es una batalla por la distribución social de los incrementos de productividad, principalmente mediante la reducción del tiempo de trabajo¹⁹. De hecho, se trata de subordinar los imperativos de rentabilidad a los de justicia y paz. Pero, al decir esto, se aparta de la economía en cuanto tal para acercarse a la ética. Se ocupa menos del valor que de los valores.

El error de los economistas liberales es considerar la medialuna de la derecha del esquema 4 como riqueza. El error de los socio-liberales es querer mercantilizar y monetizar la riqueza no económica simbolizada por la medialuna de la izquierda. El hecho de que la esfera productiva (mercantil y no mercantil) funciona apoyándose en gran medida en la esfera en la que no se producen más que valores de uso (trabajo doméstico para contribuir a reproducir la fuerza de trabajo por ejemplo) o bien de la que se extrae alegremente (elementos naturales) no implica la necesidad de monetarizar y mercantilizar esta última. Además, la incorporación de externalidades positivas no monetarias -y que no deben ser monetizadas- no

¹⁸Tan grande como decir que la naturaleza tiene un valor económico intrínseco; ver Harribey 1999a.

¹⁹Michel Husson (1999:145-146) escribió con razón: "(...) el proyecto radical centrado en la reducción del tiempo de trabajo (...) no necesita postular el fin del trabajo o la abundancia, y se limita a organizar socialmente su progresivo debilitamiento. (...) Si debe haber una desconexión, es entre el salario de los trabajadores y la rentabilidad directa de su trabajo, y esta desconexión no puede operarse más que mediante una socialización de la asignación del trabajo, que pasa por transferencias de valor en dirección de los servicios menos rentables pero socialmente prioritarios. El papel de los servicios públicos, de la socialización de la oferta y el objetivo de gratuidad ocupan un lugar central en esta perspectiva. En cierto sentido, se opone directamente al proyecto de soslayamiento que inspira la idea de tercer sector, al destacar la exigencia de un dominio directo de las decisiones sociales, y por lo tanto de una oposición frontal a los puros criterios de beneficio".



cambia nada en el valor económico engendrado por la actividad productiva²¹. Excepto si se da un valor económico a la fotosíntesis realizada por la luz del sol, o bien si se paga un salario maternal, o un ingreso al individuo que "produce" un vínculo social en su asociación. En ese momento, la mercantilización del mundo estaría concluyéndose porque finalmente los capitalistas y los liberales habrán logrado hacer coincidir exactamente valor de uso y valor (monetario), es decir riqueza y valor, negando así los valores éticos. La superación del salariado no puede provenir de la mercantilización creciente del mundo sino por el contrario de la preservación y la extensión de la esfera no monetaria. Es el sentido de las investigaciones en torno a la noción de sustentabilidad social y ecológica (Harribey 1997b, 1998a, 1999a).

²⁰En este esquema, la frontera entre valor no mercantil y valor mercantil podría desplazarse hacia la derecha, ya que no hay razones para suponer a priori que el sector no mercantil nunca produce externalidades negativas. De la misma manera, podría pivotear oblicuamente en torno a su centro, ya que no hay razones para apartar la hipótesis de que la producción mercantil crea también externalidades positivas.

²¹Los proyectos para monetizar la ética, la estética, el vínculo social, la naturaleza, etc., y el de remunerar, mediante un ingreso de existencia, el tiempo social dedicado a suscitar convivialidad, son absurdos. El indicador del PBI no es "falso" como cree Méda (1999:60). Representa el valor económico, si es que se sabe cómo medirlo, y nada más que eso. Es decir una (pequeña) parte de la riqueza. Los economistas clásicos ingleses y Marx, tan despreciados hoy, habían tenido la inteligencia de retomar la distinción de Aristóteles entre valor de uso y valor de cambio. Si se sigue esta distinción, ninguna confusión es posible. Los valores de cambio no agotan los valores de uso, y la racionalidad económica engloba a la racionalidad de beneficio pero no se reduce a ella. Hay que reprochar a los neoclásicos: siguiendo a Say, pusieron un signo de equivalencia entre valor de uso y valor de cambio fundando el segundo sobre el primero. Buen truco que permite justificar la mercantilización del mundo, ya que la extensión de la satisfacción (de la utilidad) no puede provenir a sus ojos más que de la extensión del campo del valor de cambio.

Bibliografia

- AFRIAT C. (1995), "La dynamique de l'activité et sa traduction en emplois", *Partage*, n° 99, août-septembre.
- AZNAR G., CAILLE A., LAVILLE J.L., ROBIN J., SUE R. (1997), *Vers une économie plurielle, Un travail, une activité, un revenu pour tous*, Alternatives économiques, Syros.
- BRESSON Y. (1993), *L'après-salariat, Une nouvelle approche de l'économie*, Economica, 2° éd.
- BRESSON Y. (1999), "Il faut libérer le travail du carcan de l'emploi", *Le Monde*, 16 de marzo.
- CAILLE A. (1995), "Sortir de l'économie ", en LATOUCHE S. (dir.), *L'économie dévoilée, Du budget familial aux contraintes planétaires*, Ed. Autrement, Série Mutations, n°159.
- CAILLE A. (1996), "Pour en finir dignement avec le XX° siècle : temps choisi et revenu de citoyenneté", *La Revue du M.A.U.S.S.*, n° 7, 1er semestre, p. 135-150.
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat*, Fayard.
- CASTEL R. (1998), "L'effritement de la société salariale", *Alternatives économiques*, H. S., n° 37, 3° tr.
- Centre des Jeunes Dirigeants (1994), " L'illusion du plein emploi", *Futuribles*, n° 183, enero, p. 55-59.
- CLERC D. (1998), "Revenu d'existence: la quadrature du cercle", *Alternatives économiques*, n° 155, janvier.
- Commissariat Général du Plan (1991), *Emploi-Croissance-Société*, La Doc. fr., juin.
- Commissariat Général du Plan (1994), *La France de l'an 2000*, O. Jacob, La Doc. fr.
- Commissariat Général du Plan (1995), *Le travail dans vingt ans*, O. Jacob, La Doc. fr.
- COUTROT T. (1999), *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte, Repères.
- EME B., LAVILLE J.L. (dir.) (1994), *Cohésion sociale et emploi*, Desclée de Brouwer.
- FERRY J.M. (1995), *L'allocation universelle, Pour un revenu de citoyenneté*, Ed. du Cerf.
- FORRESTER V. (1996), *L'horreur économique*, Fayard.
- FREYSSINET J. (1999), "L'euro, l'emploi et la politique sociale", *Chronique internationale de l'IRES*, n° 56, enero.
- FRIOT B. (1998), *Puissances du salariat, Emploi et protection sociale à la française*, Paris, La Dispute.
- FRIOT B. (2000), "Quelle garantie constitutionnelle du droit de salaire ?", dans *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, Le bel avenir du contrat de travail, Alternatives au social-libéralisme*, Paris, Syros, p. 89-106.
- GORZ A. (1997), *Misères du présent, Richesse du possible*, Galilée.
- HARRIBEY J.M. (1996), "Théorie de la justice, revenu et citoyenneté", *La Revue du M.A.U.S.S. semestrielle*, n° 7, 1er semestre, p. 188-198.

- HARRIBEY J.M. (1997-a), "Ne tirez pas sur les "suppléments obligatoires"", *Le Monde*, 25 de marzo.
- HARRIBEY J.M. (1997-b), *L'économie économe, Le développement soutenable par la réduction du temps de travail*, L'Harmattan.
- HARRIBEY J.M. (1998-a), *Le développement soutenable*, Economica.
- HARRIBEY J.M. (1998-b), "Travail, emploi, activité : éléments de clarification de quelques concepts", *Economies et Sociétés*, Série A.B. n° 20, 3, p. 5-59.
- HARRIBEY J.M. (1999-a), "La soutenabilité : une question de valeur(s)", H.D.R. en sciences économiques, Université Bordeaux IV, Doc. de travail du C.E.D., n° 34.
- HARRIBEY J.M. (1999-b), "Il n'y a pas de génération spontanée du capital", Préface à J. NIKONOFF, *La comédie des fonds de pension, Une faillite intellectuelle*, Arléa, p. 259-265.
- HARRIBEY J.M. (2000), "La financiarisation de l'économie et la création de valeur", Université Bordeaux IV, Doc. de travail du C.E.D., n° 45.
- HUSSON M. (1999), "Fin du travail ou réduction de sa durée ?", *Actuel Marx*, PUF, n° 26, 2° semestre, p. 127-145.
- IRES (2000), *Les marchés du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- LAVILLE J.L. (1996), "Economie et solidarité : linéaments d'une problématique", dans O.C.D.E. (1996), *Réconcilier l'économique et le social, L'économie plurielle*, OCDE poche, p. 45-56.
- LAVILLE J.L. (1998), "Pour une économie plurielle", *Alternatives économiques*, n° 159, mai.
- LIPIETZ A. (1996), *La société en sablier, Le partage du travail contre la déchirure sociale*, La Découverte.
- MARCHAND O., THELOT C. (1991), *Deux siècles de travail en France*, INSEE, Etudes.
- MARX K. (1965), *Le Capital*, Livre I, 1867, Gallimard, La Pléiade, tome 1.
- MEDAD. (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier.
- MEDAD. (1999), *Qu'est-ce que la richesse ?*, Aubier.
- MINC A. (1982), *L'après-crise est commencé*, Gallimard.
- MOULIER BOUTANG Y. (1999), "Refuser la pensée unique de la "valeur-travail"", *Vert Europe*, n° 1, février.
- OCDE (1988), "La société active, Note du Comité de la Main d'Oeuvre des Affaires Sociales, 5 septembre.
- OCDE (1996), *Réconcilier l'économique et le social, L'économie plurielle*, OCDE poche.
- OCDE (1998), *Perspectives économiques de l'OCDE*, n° 63, juin.
- PERRETB, LAVILLE J.L. (1995), "Le tournant de la pluriactivité", *Esprit*, n° 217, décembre, p. 5-8.
- PERRET B., ROUSTANG G. (1993), *L'économie contre la société, Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*, Seuil.
- POLANYI K. (1983), *La grande transformation, Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard.

- QUIRION P. (1996), "Les justifications en faveur de l'allocation universelle : une présentation critique", *Revue française d'économie*, vol. XI, n° 2, printemps, p. 45-64.
- RAMAUX C. (1997), "La "pleine activité" contre le chômage : les chemins de l'enfer peuvent être pavés de bonnes intentions", dans *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, Pour un nouveau plein emploi*, Syros, p. 93-117.
- RAMAUX C. (2000), "Stabilité de l'emploi : pour qui sonne le glas ? Une lecture économique critique des propositions visant à reconstruire un statut salarial entérinant l'instabilité de l'emploi", dans *Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, Le bel avenir du contrat de travail, Alternatives au social-libéralisme*, Paris, Syros, p. 61-87.
- RIFKIN J. (1996), *La fin du travail*, La Découverte.
- ROBIN J. (1994), *Quand le travail quitte la société post-industrielle, 1) La mutation technologique informationnelle méconnue (1993), 2) Le travail à l'épreuve des transformations socio-culturelles*, Paris, GRIT éditeur, septième.
- ROUSTANG G. (1995), "La pleine activité ne remplacera pas le plein emploi", *Esprit*, n° 217, décembre, p. 55-64.
- SUE R. (1997), *La richesse des hommes, Vers l'économie quaternaire*, O. Jacob.
- VAN PARIJS P. (1997), "De la trappe au socle: l'allocation universelle contre le chômage", *Liber*, supplément à *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 120, décembre.

Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo

Julio César Neffa*

Introducción

Desde la emergencia de la crisis de los años 1970, el deterioro del nivel de empleo consistente en altas tasas de desempleo que permanecen a lo largo del tiempo (histéresis), planteó el problema de si el trabajo asalariado, -tal como se manifestaba entonces-, era una necesidad humana de carácter antropológico, que tenía una esencia permanente o si, por el contrario, se trataba simplemente de una mera categoría histórica, que tendría solo tres siglos de vida y que por tal causa actualmente está sometida a un proceso de cambio acelerado que a término lo conduciría progresivamente a su extinción. Este es el tema que será desarrollado en esta parte del trabajo.

Podemos iniciar esta presentación recordando con Enrique de la Garza Toledo, que los argumentos acerca del "fin del trabajo" pueden sintetizarse en cuatro grupos de la manera siguiente, sin que todos ellos sean provenientes de los mismos autores (De la Garza 1999).

Tesis 1. La decadencia de la industria en relación con los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos, mujeres y jóvenes y por otro lado la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por hora, a tiempo par-

* Economista del trabajo, investigador del CONICET(Argentina) y del CNRS (Francia), director del CEIL-PIETTE del CONICET

cial, eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas... así como la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa, **han incrementado la heterogeneidad de los trabajadores con repercusión en sus normas, valores y actitudes.**

Tesis 2. El fin del trabajo debe entenderse en términos sociológicos como **fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales**, en particular en cuanto a la conformación de identidades colectivas. Se trata de "la fragmentación de los mundos de vida".

Tesis 3. La pérdida de la importancia del trabajo se relaciona con su **función de generador de valor.**

Tesis 4. La crisis del trabajo es un **problema político**, resultado de una lucha que la clase obrera perdió desde los ochenta (debido a los cambios en el régimen de acumulación y a la crisis sindical).

Una clasificación de las diversas posiciones respecto de esta problemática que nos parece muy útil, y de la posibilidad de alcanzar el pleno empleo, ha sido propuesta por Jean Marie Harribey (Harribey 1998 y 2001).

1. Los que piensan que efectivamente nos encontramos situados en o nos dirigimos hacia el fin del trabajo, pueden clasificarse entre quienes opinan que se trata de algo positivo y los que lo consideran lamentable, proponiendo medidas políticas para hacer frente a esa situación. El filósofo francés André Gorz es tal vez quien más ha sostenido que esa evolución es irreversible, pero que "el fin del trabajo" tal como se manifiesta actualmente, es algo positivo, pues permite salir de la "sociedad salarial" o de la "sociedad del trabajo", y desarrollar una economía plural, expandiendo las actividades humanas dentro de la esfera no mercantil, asegurar a todas las personas un ingreso de existencia sin efectuar una necesaria contrapartida en trabajo y que esa tendencia debería consolidarse. Jeremy Rifkin, quien es un publicista norteamericano fuertemente influenciado por el impacto del progreso científico y tecnológico sobre el empleo, considera que, **lamentablemente**, el fin del trabajo es algo que va a suceder indefectiblemente, debido a la globalización y la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (NTIC) que aumentan rápidamente la productividad, y condena a la mayor parte de la población al desempleo; para hacer frente a las graves consecuencias que acarrearían, al igual que otros especialistas, piensa que se debería constituir un "tercer sector" situado fuera del Estado y del mercado, y que se debería otorgar a sus integrantes un ingreso de existencia en contrapartida de trabajos realizados en empleos atípicos, para permitir la sobrevivencia de las víctimas directas o indirectas de esa transformación.

2. Quienes piensan que el trabajo **asalariado no ha finalizado** y que eso no va a ocurrir -al menos en el corto y mediano plazo-, también pueden clasificarse en otros dos grandes grupos.

Entre quienes afirman que el mantenimiento de esa relación salarial **es algo positivo**, se cuentan los que adoptan el paradigma neoclásico y piensan que el mo-

do de producción capitalista podrá evolucionar pero que no será superado: para satisfacer las necesidades de las personas, que son ilimitadas, es necesario desarrollar las actividades mercantiles adoptando modalidades productivas y de gestión de la fuerza de trabajo de carácter flexible; reducir los costos de producción, aprovechar los beneficios que ofrecería la mundialización; desarrollar el comercio y la competitividad.

Por otra parte, para un número creciente de economistas existirían varias alternativas, con la condición de que se produzca un cambio, una inversión en las relaciones de fuerza actuales entre el capital y el trabajo. Los economistas y políticos cercanos a las tendencias "social-demócratas" y del comunismo tradicional ven esa posibilidad siempre que se produzca un fuerte crecimiento económico; los primeros lo visualizan en la escala internacional y principalmente en los países de la Triada, mientras que los segundos postulan que debe producirse en la escala exclusivamente nacional, combatiendo los programas de integración económica europea y la constitución de uniones aduaneras y mercados comunes.

Entre las corrientes "ecologistas" se va construyendo otra alternativa que, sin negar la necesidad del crecimiento económico, ponen el acento en una nueva distribución del trabajo y de los ingresos con la finalidad de aprovechar el incremento de la productividad, para hacer posible, al mismo tiempo: la reducción de la jornada de trabajo, aunque sin disminución de los salarios; el reparto del trabajo existente dentro de la fuerza de trabajo disponible; el desarrollo de las actividades humanas en la esfera no-mercantil y procuran un cambio en las relaciones sociales, orientado a la abolición del trabajo asalariado (Harribey, 1998 y 2001).

Por razones de espacio y siguiendo un criterio de selección, tomaremos en cuenta en esta oportunidad las publicaciones más importantes, hechas por autores del siglo XX y las analizaremos someramente. Una buena parte de ellas están escritas o editadas en francés, y nos basaremos en esa bibliografía.

1. El fin de una sociedad fundada sobre el trabajo

1.1. J. Rifkin: "El fin del trabajo" y la propuesta del "Tercer Sector"

Las reflexiones de J. Rifkin acerca de la extinción del trabajo tal como lo percibimos en nuestros días, interpelan ciertamente a los científicos sociales e impactaron hace una década a la opinión pública (eso explica que se haya convertido en best-seller), pero consideramos que no pueden generalizarse abusivamente, sino que deben ser relativizadas. El tiempo transcurrido disminuyó el impacto de sus afirmaciones y profecías.

Las mismas parten del contexto económico, social, cultural y tecnológico norteamericano de comienzos de la última década del siglo XX, y están referidas específicamente a los sectores más dinámicos de la economía estadounidense, donde las innovaciones tecnológicas han impactado más rápidamente en cuanto al tra-

bajo y al empleo. Pero veamos cuál es en síntesis el análisis y las propuestas de J. Rifkin.

Para este autor hemos entrado de golpe en una nueva era. El atribuye la mayor responsabilidad del desempleo a la revolución científica y tecnológica apoyada en las tecnologías de la información y las comunicaciones y a los procesos de reestructuración productiva. La tercera revolución científica y tecnológica es muy diferente de las anteriores, pues debido al incremento de la productividad, suprimiría la mayor parte de los puestos de trabajo actuales y haría muy poco necesario el trabajo humano.

En el prólogo a la edición francesa del libro de Rifkin, que apareció en 1996, Michel Rocard, político francés exponente de una fracción del partido socialista, elogia el contenido del libro, y al referirse a sus desarrollos sobre el desempleo estructural, dice que su importancia no se debe al tema -pues saber que las máquinas destruyen empleos no es una cosa nueva- "sino a la afirmación repetida muchas veces que este movimiento esta en vías de amplificarse de manera rápida y conduce a la desaparición pura y simple de lo esencial de trabajo productivo tal como está actualmente instituido". Si ese es el caso, "la humanidad será confrontada, en los decenios que vienen, a un desafío de una amplitud tal que ella no la había conocido jamás en el pasado.... pues el sistema social del capitalismo liberal es incapaz de distribuir a la mayoría de la población que quedará sin trabajo los ingresos suficientes para permitirle comprar la profusión de objetos o de servicios que la producción automática va a proveer o proveerá de más en más (Rocard 1995).

Cabe recordar que el libro de Rifkin fue escrito cuando todavía no había comenzado a bajar sustancialmente la tasa de desempleo en los E.E. U.U., y de allí su preocupación.

El texto está lleno de ejemplos espectaculares y muy bien elegidos, referentes a los incrementos de la productividad y la destrucción de empleos. Pero corre el riesgo de pretender generalizarlos a todos los sectores de la economía norteamericana y de proyectarlos al futuro sin señalar matices.

Es muy interesante su exposición de los avatares que ocurrieron en la década de los años treinta cuando, para hacer frente a una tasa de desempleo cercana al 25%, se discutió en el Congreso norteamericano una reducción sustancial del tiempo máximo legal de trabajo. Pero esa decisión no pudo aplicarse efectivamente porque la iniciativa fue vetada por el presidente F. D. Roosevelt. Las reivindicaciones de la AFL(American Federation of Labor) para reducir el tiempo de trabajo disminuyeron su insistencia a cambio del reconocimiento a los sindicatos, por parte del gobierno, de su derecho a organizarse y celebrar convenios colectivos. Paralelamente F. D. Roosevelt puso en marcha el New Deal que incluía numerosos planes de obras públicas, financiadas con el presupuesto federal, para crear empleos y aumentar los ingresos con el consiguiente impacto sobre la de-

manda efectiva, políticas que más tarde A. Gramsci y M. Aglietta denominarán "fordistas", de inspiración claramente keynesianas, que tuvieron un efecto directo importante.

Las grandes soluciones propuestas por Rifkin para reducir el desempleo estructural que padecía la sociedad norteamericana consistían por una parte, en una reducción substancial del tiempo de trabajo y, por otra parte, en la constitución formal de un tercer sector, de economía social, cuya lógica sería diferente a la del mercado y del Estado, cuyos actores principales serían las ONG. Las mismas estarían compuestas por personas que hicieran un trabajo voluntario y que procuraran generar empleos que requieran una baja dotación de capital y donde los salarios fueran obviamente bajos debido a la débil productividad, aproximándose a un mínimo de subsistencia, situación que de todas maneras sería mejor que estar desempleados y no tener ningún ingreso. Esas ONG constituyen una característica histórica del tradicional espíritu asociativo de los norteamericanos y dada su índole no partidaria, administrarían más honestamente los recursos y así la mayor parte de los subsidios recibidos del sector público llegarían directamente a los necesitados sin alimentar gastos burocráticos.

En el pasado, prosigue Rifkin, cuando se introducía el cambio científico y tecnológico en una rama de actividad de los sectores primario o secundario, se desplazaban trabajadores, pero emergían otras ramas donde se creaban empleos que lo compensaban. Pero en la actualidad los tres grandes sectores tradicionales de la economía (agropecuario, industria-construcción y terciario) reducen el empleo y desplazan grandes volúmenes de mano de obra que no encuentra fácilmente trabajo en otra rama o sector. El único sector que emergería como nuevo empleador dentro de las actividades de servicios, -un sector que algunos autores llamarán "cuaternario" (la denominada "economía del conocimiento"), constituido por un grupo relativamente pequeño de "empresas de base tecnológica" y fuertemente productivas, compuestas mayormente por profesionales y técnicos altamente calificados: científicos, tecnólogos, calculistas científicos, administradores, etc. Pero aún cuando este nuevo sector ya esté creciendo rápidamente, no podrá crear muchos nuevos empleos ni absorber a una gran proporción de los trabajadores desplazados por los otros sectores; el resto quedará desempleado por causas estructurales, esencialmente por el impacto del progreso técnico.

Esos cambios permitirán producir más bienes y servicios empleando una menor cantidad de trabajo; la consecuencia necesaria de esta tercera revolución industrial será la reducción de la población económicamente activa empleada, en la que habría una pequeña élite cosmopolita de **manipuladores de símbolos** (como diría Robert Reich) que controlara las fuerzas productivas, y trabajadores manuales y empleados que quedarán progresivamente fuera de sus puestos de trabajo y con pocas posibilidades de ser reconvertidos para encontrar empleos en la nueva economía globalizada y dominada por las *high-tech*.

Rifkin llega incluso a afirmar, de manera estadísticamente errónea, que el número de personas empleadas disminuyó y continuará disminuyendo en términos absolutos y relativos. Paradójicamente, ese error es precisamente lo que le dio el título -y el éxito- a su libro a pesar de que en los Estados Unidos durante el último lustro se crearon numerosos empleos y las tasas de desempleo descendieron hasta niveles inéditos.

J. Rifkin presenta de manera periodística muchos y espectaculares ejemplos cifrados de procesos de introducción de innovaciones tecnológicas y de reingeniería en los EE. UU., que dieron lugar a fuertes reducciones de empleos directos, sugiriendo a partir de esa evidencia que se marcharía hacia un sistema productivo con muy pocos trabajadores y que por lo tanto el trabajo humano dejará de ser un factor clave de la producción porque la tecnología lo reemplazará progresivamente.

Opina que la consecuencia será el aumento de la riqueza y la abundancia de bienes, pero los mismos serán producidos por un número cada vez menor de personas, que al recurrir masivamente al uso de las NTIC, quedarán en situación de desempleados y sin mucha esperanza de que se produzca un cambio para revertir la situación.

Este cambio estructural puede ser generador de desgracias o de bienestar, afirma Rifkin, según cómo se distribuyan las ganancias de productividad. La alternativa que él propone -como ya señalaríamos- para evitar un desempleo masivo y estructural de naturaleza tecnológica, es la creación de un **tercer sector** (o de "economía social") donde todos los desplazados se insertaran, encontraran un cierto trabajo, y percibieran un ingreso que les permitiría asegurar su subsistencia.

Para J. Rifkin es un error pensar -como lo hacen actualmente los economistas evolucionistas y regulacionistas- que en ciertas condiciones, las nuevas tecnologías permitirán no sólo aumentar la productividad, disminuir los costos de producción, mejorar los salarios y reducir los precios, sino también aumentar la demanda de los nuevos productos, que requerirían más empleos. No sólo niega esta posibilidad sino que también desconoce que la tecnología pueda hacer más liviano y confortable el trabajo de los seres humanos, sin conflictos y sin frenar la carrera al consumismo. Con ese criterio, el resultado será entonces el desempleo, la creación de un "lumpem proletariado", que daría lugar a la vagancia, la delincuencia, la violencia y a graves problemas familiares.

Según el autor, ya se habría llegado al agotamiento de las posibilidades de que "el sector terciario" o "cuaternario" tradicional de servicios absorba la fuerza de trabajo desplazada por los otros dos grandes sectores. Por otra parte, observa que en aquellos sectores ya han disminuido los salarios, se ha deteriorado la protección social e incrementado la pobreza. Los procesos de "reingeniería" empresarial transformarían ahora a las clases medias, y el dualismo de la sociedad americana se volverá de acuerdo con este pronóstico más heterogéneo y concentrado,

en beneficio de las nuevas clases sociales emergentes, que se fortalecerán por haberse adaptado a la nueva "sociedad del conocimiento". Por otra parte, la clase obrera tradicional se irá agotando en términos absolutos y relativos y en su lugar emergerá una gran masa de trabajadores pobres y desempleados. Para quedar al abrigo de la violencia que esta situación generaría, las clases pudientes huirán de las grandes ciudades, se aislarán y encerrarán en residencias privadas ("countries" y barrios cerrados) provistas de fuertes dispositivos de seguridad.

En ese contexto de penuria de empleo, él detecta una contradicción: se ha valorizado el trabajo y el empleo, al mismo tiempo que se incrementa el número de los desempleados, considerados por el resto de la sociedad como personas sin valor.

Su propuesta consiste en reducir, por diversos medios, el tiempo de trabajo de los que están ocupados: el número de horas diarias, el número de días de la semana, el número de años de actividad y la determinación de períodos de interrupción para la formación, etc; repartir socialmente las ganancias de productividad obtenidas gracias al progreso técnico, para responder a las demandas sociales de cambio en la asignación de la inversión del tiempo entre el trabajo y la vida personal y social.

Pero como de cualquier modo esa reducción del tiempo de trabajo no sería suficiente para absorber el desempleo, Rifkin explicita su idea de desarrollar el tercer sector "comunitario" (de naturaleza ambigua, porque no responde a las características tradicionales de lo público ni de lo privado), no mercantil, e incluso donde buena parte de los intercambios de bienes y servicios no se realizarían con intermediación de la moneda. Ese tercer sector permitiría el desarrollo del principio asociativo, reforzaría los lazos sociales y el espíritu cívico y asumiría la mayor parte de las funciones sociales que cumplía anteriormente el Estado, pero que éste ya no podrá cumplir más por la crisis fiscal, la resistencia de la población a los nuevos o mayores impuestos y la magnitud de personas que quedará desplazada de sus empleos. En el tercer sector se deberá distribuir lo que él denomina un **salario social, ingreso de existencia, o ingreso mínimo**, a quienes allí se involucren y trabajen benévolamente. El Estado debería intervenir para subsidiarlos en contrapartida del ejercicio de un trabajo social, útil, de baja productividad, que no sería propiamente un empleo.

Es decir que se reduciría la desocupación en el sentido tradicional, disminuiría el número de personas en condiciones de total indigencia, todas las personas aptas tendrían la posibilidad efectiva de desarrollar una actividad de utilidad social y en contrapartida de ello obtendrían un ingreso que les permitiría, como mínimo, subsistir (Rifkin, 1995).

El diagnóstico de Rifkin es parcialmente erróneo y debe ser relativizado. Por una parte, las fuertes y crecientes heterogeneidades de las estructuras económicas regionales, por sectores y según ramas de actividad de la economía norteamericana-

na, han sido prácticamente ignoradas. El progreso científico y tecnológico no se ha generalizado ni acelerado de la misma manera en todas ellas. Por otra parte, los procesos de mundialización del capital, de transnacionalización de las empresas, de desregulación, de apertura del comercio internacional y la intensificación de la competencia entre países, han provocado el desplazamiento de numerosas empresas tecnológicamente avanzadas, desde los países centrales hacia sus periferias, y por otra parte, se está frente a la emergencia de los nuevos países industrializados, que son altamente competitivos. Esto significa que el peso relativo de la economía norteamericana respecto de la economía mundial ha disminuido y esa tendencia parece que va a consolidarse para el futuro, haciendo menos plausible la extensión de su razonamiento en la escala planetaria.

El análisis de Rifkin padece de un fuerte pesimismo y de determinismo tecnológico; carece de perspectiva histórica, pues extrapolando las observaciones empíricas verificadas en un reducido grupo de grandes y medianas empresas norteamericanas de alta tecnología, concluye que en unas pocas décadas se eliminarían prácticamente los dos tercios del empleo existentes cuando escribió el libro.

Sin dudas también exagera en cuanto a la posibilidad de que en el futuro la mayoría de las actividades productivas puedan ser totalmente automatizadas. Las experiencias recientes de empresas de alta tecnología en Japón, Alemania e incluso EE. UU. así lo prueban.

De cualquier manera, para que la automatización micro-electrónica sea eficaz, los medios de producción deben ser fabricados y programados -directa o indirectamente- por los seres humanos, para lo cual siempre se necesitaran trabajadores con calificaciones y competencias particulares. Pero además no es cierto que la operación de los medios de producción, dotados de nuevas tecnologías funcionen siempre perfectamente y sin incidentes y no requieran en permanencia elevadas calificaciones y competencias para mantenimiento preventivo y reparaciones. De allí la importancia de los servicios de mantenimiento.

Otro problema que queda planteado es el de saber quienes son los que trabajarían en ese sector: ¿los inempleables, los minusválidos sociales, los trabajadores desplazados del sector secundario y de los servicios informatizados?

Si se concretara el tercer sector deseado por J. Rifkin, ¿no sería un pretexto justificatorio para alimentar un capitalismo salvaje, dividiendo los trabajadores en dos grandes grupos: los ganadores y los perdedores? Por esas causas, dice Dominique Méda " hablar del fin del trabajo en esos términos significa proclamar el fin de algo que no se conoce bien y que se ignora profundamente" (Méda 1996).

Más adelante veremos también que sus proyecciones estadísticas en materia de disminución absoluta del empleo fueron erróneas, tanto en los niveles de E.E. U.U., como de Europa e incluso de Argentina.

1.2. Habermas, y la pérdida de la utopía de "la sociedad del trabajo"

En varios de sus escritos, Jürgen Habermas, un gran pensador alemán contemporáneo, afirma que "el trabajo ya no es una categoría de explicación dominante de nuestra sociedad, si por trabajo se entiende una praxis particular que consiste en oponerse el hombre a la naturaleza para transformarla y en consecuencia, al mismo tiempo transformarse a sí mismo".

Esto se debería no sólo al desempleo masivo que predomina en los países europeos y hasta hace poco tiempo también en los Estados Unidos, al desarrollo de las fuerzas productivas estimulado por el cambio científico y tecnológico, sino sobre todo a que habría encontrado sus límites el "estado social", que hubiera debido cambiar y domesticar el capitalismo. El Estado solamente se propone ahora, según Habermas, limitar sus efectos funestos, ofrecer un seguro o un subsidio a los trabajadores desocupados, u otorgar ingresos mínimos a quienes no tienen la posibilidad de acceder a un empleo, como una manera de brindar los recursos para que se mantenga la capacidad de compra, es decir, estimular la demanda.

"En cuanto a las energías utópicas, ellas no se han retirado absolutamente de la conciencia histórica. Es más bien una cierta utopía que llega a su fin, aquella que en el pasado se había cristalizado alrededor del potencial que residía en la sociedad del trabajo"... "La utopía de 'la sociedad del trabajo' perdió su fuerza persuasiva", -dice Habermas-... "Por encima de todo, la utopía perdió su punto de referencia en la realidad: la fuerza estructurante y socializadora del trabajo abstracto"... "corazón de la utopía, la emancipación del trabajo heterónomo se presenta, sin embargo, bajo una otra forma en el proyecto socio-estatal. Las condiciones de la vida emancipada y digna del hombre ya no deben resultar directamente de dar vuelta totalmente las condiciones de trabajo, es decir, de una transformación del trabajo heterónomo en auto-actividad" (Habermas, 1989).

Este autor continúa su reflexión en el mismo sentido, diciendo que la utopía del trabajo autónomo no se concretó ni siquiera en los países que abolieron el modo de producción capitalista y la propiedad privada de los medios de producción, posteriormente, la crisis de los países con economías centralmente planificadas y su transición al capitalismo, crearon la convicción de que incluso en los modos de producción no capitalista, no se concretó el trabajo autónomo y la autogestión. Es decir, concluye Habermas, que el trabajo ya no da forma y no estructura la sociedad como en las décadas pasadas.

Dice Dominique Méda, que para Habermas el trabajo ya no tiene más potencialidad estructurante ni en el universo de la sociedad contemporánea, como trabajo abstracto, ni como fundamento de una "utopía de la sociedad del trabajo", como trabajo concreto, pues "los acentos utópicos se trasladaron del concepto de trabajo al concepto de comunicación" (Habermas, 1989, Méda, 1995).

Habermas, escribía lo siguiente en 1988: "El paradigma de la producción da al concepto de praxis una significación tan claramente empírica que uno puede pre-

guntarse finalmente si, con el fin históricamente previsible de la "sociedad fundada sobre el trabajo", el mismo no pierde su credibilidad".

Podríamos decir entonces que, para Habermas, partiendo de una sociedad fundada sobre el trabajo, estaríamos transitando a una sociedad comunicacional, afirmación difícil de compartir.

1.3. Claus Offe, y la desaparición de la "sociedad del trabajo"

El razonamiento de este importante pensador alemán parte de la constatación, hecha en las décadas de 1980/90, de que estaba ocurriendo un importante proceso de reestructuración económica, donde las empresas industriales disminuían su planta de personal, lo mismo sucedía en la agricultura y en la administración pública. Eso significa desempleo y que mucha gente permanezca en la situación de no-trabajo, pasando a trabajar por su propia cuenta o se inserte en el sector informal; esto significa que hay una "implosión de la noción de trabajo" que requiere estudiar los diversos tipos de trabajo (asalariado, doméstico, por cuenta propia, en servicios, empleo informal, empleo precario, empleo inestable, etc.), el desempleo y la búsqueda de trabajo, etc. Cambió la estructura de la clase obrera, en cuanto a sus calificaciones profesionales, sus condiciones de trabajo, la segmentación de los mercados de trabajo y una creciente heterogeneización.

Para C. Offe, la principal causa de ese elevado desempleo era el cambio científico y tecnológico, que al aumentar la productividad, reduce la cantidad de trabajo que incorporaba cada producto, y al mismo tiempo la necesidad de empleo, dejando más "tiempo libre" (Offe, 1996).

Ante la gravedad y persistencia del desempleo masivo, los economistas neoclásicos ortodoxos postulan que eso se debía a las rigideces del mercado de trabajo y a la intervención de instituciones (como serían los ministerio de trabajo y las organizaciones sindicales) que con normas rígidas impiden que se adapten la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, fijando precios y cantidades de equilibrio. Clauss Offe afirmaba que situándose desde esa perspectiva, para combatir el desempleo habría que liberalizar y flexibilizar el mercado de trabajo en todas sus dimensiones. Es de esa manera y sin intervención del estado, como se llegaría al uso óptimo de los factores. Pero en su opinión esa política no resolvería todo el problema, dado que esa lógica llevaría a disminuir la cantidad de fuerza de trabajo empleada para reducir costos y lograr un aumento de la productividad.

Ahora bien, dadas las magnitudes y la persistencia del desempleo en esa época, dice Offe que "el pleno empleo no sería una solución que podamos exhibir responsablemente a la gente", dado que hay que habituarse a la idea de que una buena cantidad de personas que forman parte de la población económicamente activa no encontrarán trabajo y, por consiguiente, no podrán percibir ingresos a partir de trabajos considerados "normales". Por esa causa es que finalmente Offe justifica la acción del Estado, dictando reglas e interviniendo para hacer frente a los ries-

gos individuales y colectivos que esa situación va a generar (Offe, 1985, 1995 y 1996).

La reflexión de Offe se orienta hacia la aceptación de una desaparición de la "sociedad del trabajo", basándose en los cambios que se están operando en la población económicamente activa y en el mercado de trabajo. Se pregunta si, a pesar de la persistencia de la población que depende del salario, el trabajo no ha devenido menos central tanto para el individuo como para la colectividad, y postula una implosión de la categoría trabajo. Este hecho promueve la agudización actual de las contradicciones y dilemas previos, que marcan las formas contemporáneas de trabajo asalariado de tal manera que "ya no puede ser tomado como punto de referencia y productor de significado colectivo"... "La discontinuidad en la biografía laboral y la contracción cada vez más nítida del tiempo de trabajo con respecto al tiempo de la vida de la gente, puede reforzar la idea de que el trabajo es solo un problema, entre otros tantos, y conducir a relativizar su función de punto de orientación para la construcción de las identidades individuales y sociales" (Offe, 1985).

"El hecho de trabajar, concluye Offe, en sí mismo, no puede más ser tomado como punto de partida de la formación de grupos culturales, organizacionales y políticos" (Offe, C., 1985).

Los principales argumentos de Offe acerca del fin de "la sociedad del trabajo", pueden ser resumidos de la manera siguiente:

1. La segmentación del mercado de trabajo entre cuellos blancos y cuellos azules impedirían la formación de una identidad colectiva.
2. El cambio en las condiciones de vida de los trabajadores y la pérdida de identidad de los trabajadores, pues "se habría llegado al final de la ética protestante del trabajo frente al placer del consumo".
3. En sus orígenes, la sociología clásica habría puesto el acento en el trabajo asalariado, porque era lo que predominaba en ese entonces, pero al cambiar el modo de producir, cambiaría el trabajo y las relaciones sociales emergentes.

Offe concluye que hay una erosión de los fundamentos culturales y políticos de una identidad colectiva centrada en el trabajo, y que "a medida que aumentan la experiencia (o la anticipación) del desempleo, o en su caso la salida no voluntaria de la vida económica activa, se incrementa el efecto estigmatizador y autoestigmatizador del desempleo, puesto que, aunque solo apareciera concentrado en determinadas ramas de la actividad económica, el paro (el desempleo) por lo general es imputado... a un fracaso o culpa individual". El impacto del desempleo es sobre la subjetividad, pues esta situación afecta la identidad y el sentido de pertenencia.

Para Offe "la producción de bienes en la contemporaneidad, se genera cada vez más en el margen de las actividades laborales asalariadas formales y contrac-

tuales, y existe una suerte de escisión entre el trabajo asalariado y otros tipos de trabajo" y postula una suerte de descentramiento del mundo del trabajo respecto de otras esferas de la vida, señalando el desplazamiento del trabajo hacia el margen de las biografías o itinerarios individuales.

Esto significa la generación de un proceso que quita importancia al mundo del trabajo como instancia conformadora de subjetividades e identidades, que pasan a formarse primordialmente en el mundo del no-trabajo. Y concluye que existe la posibilidad de que el trabajo por un salario no juegue un papel central como norma de referencia integradora de la personalidad, a los efectos de la condición de la vida (Offe, 1985).

Para Offe habría que distinguir entre el trabajo **como deber y como necesidad**. Como deber moral de la persona humana, el trabajo debería ser "el eje de la vida recta y moralmente buena, pero en eso fracasa, no por causa de la erosión de las tradiciones culturales de índole religiosa o secularizadas, sino porque los procesos de racionalización técnica y organizacional... parecen apuntar a eliminar de la producción industrial inmediata el factor humano, incluidas su capacidades morales. El desempleo y la situación de no-trabajo socavan el orgullo del productor, perdiéndose de esta manera la vertiente subjetiva de la profesión o del trabajo" (Offe, 1985). Como necesidad, el trabajo es concebido como "un imperativo, la condición ineludible de la sobrevivencia física", y retoma las ideas de Hannah Arendt que establecen por un lado la distinción entre la vida humana, como conjunto de actividades que buscan elevar a los individuos sobre la vida misma, y por otro las actividades tendientes a producir y reproducir el esfuerzo requerido para la sobrevivencia.

Según Arendt, "una actividad es tanto más humana cuando más se distancia de la necesidad". Entonces el trabajo como necesidad se inscribe en el marco de una actividad ineludible y compulsoriamente ejercida que produce y reproduce las condiciones necesarias para la sobrevivencia. Por eso se pregunta: ¿están dadas allí las condiciones para el ejercicio del trabajo como deber? Y, ¿se refuerza el trabajo como necesidad?

En conclusión, para C. Offe habría una pérdida del valor subjetivo del trabajo asalariado, uno de los ejes organizadores de las relaciones sociales en el capitalismo y no tanto una pérdida del valor o de la valorización objetiva y subjetiva del trabajo en su globalidad.

Vania Salles, en su contribución sobre "El trabajo, el no trabajo", critica a Offe porque su análisis es exclusivamente psicológico y lo desarrolla sin tomar en cuenta el contexto social y económico que influye sobre el trabajo y los modos de vida de los trabajadores. Considera que Offe tiene una concepción dualista porque opone contradictoriamente el mundo del trabajo al mundo del no-trabajo e ignoraría que el trabajo asalariado no constituyó nunca la forma única y exclusiva de realización del trabajo, aunque sí tuvo una capacidad global de determinación macro-sociológica de la realidad (Salles, 2000).

Las profecías de Offe no se cumplieron totalmente. Si es cierto que ya no tiene tanta vigencia la "ética protestante del trabajo" y se está frente a un creciente placer en el consumo, lo que se observa es que las gerencias de recursos humanos necesitan más que nunca involucrar a los asalariados en la marcha y los resultados de la empresa; los procesos de descentralización desestructuraron los colectivos de trabajo pero han requerido una mayor articulación entre las grandes empresas, sus proveedores y subcontratistas, trabajando a veces en forma de red; si directamente el trabajo estructura menos la vida cotidiana, las exigencias de las empresas desbordan el tiempo de trabajo y necesitan condicionar las normas de vida de sus obreros y empleados; si se rompió la identidad de los trabajadores debido a la heterogeneidad de intereses entre los asalariados, ahora es la empresa la que requiere construir una identidad si desea ser más competitiva. El hecho de que haya una mayor segmentación y heterogeneidad no significa que dejarán de existir los sindicatos y que los mismos no tratarán de obtener reivindicaciones mediante su lucha. En el pasado, la segmentación y la heterogeneidad existieron y sin embargo eso no pasó.

Pero es cierto que los problemas identificados por C. Offe plantean serios interrogantes a las organizaciones sindicales tradicionales.

A partir del análisis de los trabajos de C. Offe y de sus conclusiones, Enrique De la Garza y Del Campillo se plantean estas cuestiones:

- las nuevas heterogeneidades entre obreros y sus mundos no articulados ¿constituyen un obstáculo absoluto para la formación de una identidad colectiva?
- esta cuestión, ¿nos remite al fin del trabajo como espacio central de acción de los trabajadores?
- esta situación ¿provoca el fin de la clase obrera como potencia opositora a la sociedad del capital y como portadora de proyectos colectivos globales alternativos"? (De la Garza y Del Campillo, 1998).

1.4. André Gorz, la pérdida de la centralidad del trabajo y el ingreso de existencia

Aunque partiendo desde distintas y contrapuestas perspectivas teóricas, el diagnóstico del impacto del cambio científico y tecnológico sobre el mercado de trabajo que hizo André Gorz para Francia, no difiere mucho del que hizo Jeremy Rifkin para los EE. UU. Veamos cuáles son sus argumentos.

En la década de los ochenta, el conjunto de personas afectadas por el desempleo, la pobreza y la exclusión involucraban al 30% de la PEA y él no creía que fuera posible crear el número de empleos necesario para eliminar totalmente el desempleo, pues si bien el sistema económico producía más riquezas que antes, lo hacía con una cantidad menor de tiempo de trabajo. "Durante las recesiones, dice Gorz, se eliminan más empleos que los que se crean durante los períodos de recu-

peración y expansión". Entonces, concluye, "el empleo permanente no cesa de disminuir" al mismo tiempo que aumentan los contratos de duración por tiempo determinado, los trabajos temporarios y a tiempo parcial (Gorz 1982 y 1988).

"No hay, ni habrá nunca más, suficiente trabajo (remunerado, estable, de tiempo completo) para todos, dice Gorz, pero la sociedad, -de hecho el capital, que no tiene más necesidad y tendrá cada vez menos necesidad del trabajo de todos-, se la pasa repitiendo que no es ella, la sociedad, ¡oh, no!, sino ustedes los que tienen necesidad de trabajo".

La reducción de empleos no se debería solamente a las NTIC, sino también a las nuevas formas de organización de las empresas, de la producción y del trabajo, a la flexibilidad funcional (o "interna": polivalencia, multifuncionalidad, movilidad), a la flexibilidad "externa" (segmentación, subcontratación, externalización, trabajos temporarios), lo cual supone la existencia de un real "ejército industrial de reserva".

Una de las políticas de empleo más utilizadas para combatir el desempleo consiste en la reducción del tiempo de trabajo, pero eso no implica de hecho que se deba aceptar simultáneamente la reducción de los salarios o una "moderación salarial". Por otra parte la reducción del tiempo de trabajo puede darse acompañada de mayor inseguridad en el empleo, mayor pobreza, marginalización y exclusión social. Entonces se debe proceder a la "redistribución del trabajo" —que estaría en vías de extinción- para reducir el desempleo y abrir un espacio para las actividades no económicas (es decir no-mercantiles); así no habría la necesidad de reducir el salario de los ocupados pues aumentaría mucho la productividad. Para tener efectos sobre el desempleo, dice Gorz, la reducción del tiempo de trabajo debe hacerse de manera rápida y significativa, utilizando fórmulas flexibles en cuanto al tiempo de trabajo; pero luego de obtener la reducción del desempleo, para evitar que crezca nuevamente, se debe continuar disminuyendo el tiempo de trabajo, cada 4 o 5 años (Gorz 1994).

La duración de tiempo normal de trabajo deberá reducirse por una Ley marco, por acuerdos inter-profesionales y en el nivel de las empresas, por la organización del trabajo, el empleo, las calificaciones profesionales y para desarrollar todas las formas participativas. Eso se debe prever con tiempo para poder hacer frente a las necesidades cuantitativas y cualitativas que surgirán en cada rama de actividad.

André Gorz, en sus libros *Stratégie ouvrière et necocapitalisme, Le socialisme difficile*, y sobre todo en *Adieux au prolétariat* editado en 1980, se sitúa en una perspectiva radicalizada de pensamiento que cuestiona la centralidad del trabajo tal cual existe en la "sociedad salarial" y concluye disociando radicalmente el trabajo y la remuneración, porque no sería posible hacer coincidir una actividad autónoma (el trabajo) y la reproducción de la vida material del trabajador (mediante el salario).

Para Gorz, criticando la validez generalizada de la relación salarial fordista, afirma que "inclusive en el apogeo de la sociedad salarial, ese trabajo jamás fue una fuente de cohesión social ni de integración. Pero sí insertaba a los trabajadores en el proceso de trabajo social, en las relaciones sociales de producción. Ese trabajo correspondía a las exigencias objetivas funcionales de la maquinaria económica. La sociedad salarial estaba fragmentada por la división en clases y por el antagonismo de estas. No es a la sociedad sino a su sindicato, a su empresa o a su clase que estaban integrados los asalariados. Su identidad surgía de sus luchas".

En su opinión, "el moderno concepto de trabajo representa una categoría socio-histórica -y no una categoría antropológica-, que fue inventada por el capitalismo a partir del momento en que la actividad productiva humana dejó de ser algo privado y sometida a las necesidades naturales". Coincide con lo que ya había expresado K. Polanyi varias décadas antes en su libro *La gran transformación*: el capitalismo no inventó el trabajo, sino que creó la ficción de que la fuerza de trabajo era una mercancía y por eso se pudo organizar el mercado de trabajo.

Para A. Gorz, con el capitalismo, el trabajo como actividad productiva perdió su anterior sentido para convertirse en un simple medio de ganar un salario. Los trabajadores asalariados sufren una privación que adopta tres formas: respecto de los medios de producción, del producto de su trabajo y de la posibilidad de establecer relaciones de cooperación con sus semejantes.

Gorz, opina que "El trabajo actual en su forma asalariada es una actividad en la esfera pública, tal como es demandado, ofrecido, reconocido útil por otros y remunerado por otros. Por ese trabajo remunerado y asalariado pertenecemos a la esfera pública y adquirimos una existencia social (la profesión), nos insertamos en una red de relaciones y de intercambio, nos "medimos" con otros y se nos confieren derechos sobre ellos a cambio de nuestros deberes hacia ellos". Así considerado, "el trabajo sería igual a empleo o trabajo asalariado, dividido, sometido a la única restricción de la maximización de la eficacia productiva". El trabajo, prosigue Gorz, -tal como se ejecuta desde el siglo XVIII en las empresas que se desenvuelven en un mercado dominado por una racionalidad económica definida por la lógica de la valorización del capital-, la extrema división social y técnica del trabajo y la burocratización, no permite la autonomía y por esa causa el trabajo pierde su centralidad y deja de tener un fundamento, "la sociedad basada en el trabajo".

André Gorz desarrolla su razonamiento postulando la desconexión entre el trabajo y la remuneración, y la necesidad de crear una **asignación** o un **ingreso de existencia**, diciendo: "He aquí el corazón del problema y el corazón del conflicto: se trata de desconectar el trabajo del derecho a tener derechos, y especialmente el derecho a acceder a lo que es producido y reproducible sin el trabajo, o con cada vez menos de trabajo". La percepción de un ingreso no debería estar condicionada a la realización de un determinado trabajo, aunque este sea benévolo. El objetivo de esa garantía de recibir un ingreso suficiente es permitir la emergencia

de una multitud de actividades, auto-productivas, creadoras de sentido, de lazos entre los seres humanos y totalmente autónomas (Gorz 1997). Esas transformaciones del trabajo humano fundamentan su propuesta de garantizar a todos los ciudadanos un ingreso básico suficiente, independiente del tiempo de trabajo y finalmente del trabajo en sí mismo. Sería un ingreso mínimo (no propiamente de inserción como el caso del ingreso mínimo de inserción francés) o mejor aún un "ingreso ciudadano". Se trataría entonces de tomar en cuenta que, en nuestros días el derecho a un ingreso, a la ciudadanía plena, al desarrollo de la personalidad y a la identidad de cada uno, ya no pueden estar más centrados sobre el trabajo y depender del desempeño de un empleo. Esto exige, en consecuencia, cambiar la sociedad (Gorz 1997).

A. Gorz reconoce que actualmente el trabajo se caracteriza por ser heterónimo, haber perdido o no haber logrado la total autonomía, y por impedir la realización personal. Entonces, la autonomía y la realización personal se lograrían fuera del ámbito del trabajo asalariado, en el tiempo de no-trabajo, pero un tiempo libre que no sería simplemente el equivalente del "ocio" en sentido peyorativo.

Según el autor tampoco bastaría entonces con instaurar la propiedad común o social de los bienes de producción para que el trabajo se vuelva autónomo, debido al imperativo de la eficacia, -que emana del nuevo sistema técnico-, y a la división del trabajo que predominaran en las economías centralmente planificadas del "socialismo realmente existente", del que fue y es un fuerte crítico.

Por esa causa, A. Gorz predice proféticamente el fin de una sociedad fundada centralmente en el trabajo -concebido como una forma de empleo, que es pre-definido social y jurídicamente y ejecutado en contrapartida de un salario-, dado que en estas condiciones no se podría lograr el ejercicio de un trabajo verdaderamente autónomo. Entonces, concluye Gorz, no es en el trabajo sino "en la reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario, que las personas podrían encontrar su libertad para vivir una vida emancipada y a la medida de la dignidad humana". Se debería entonces abolir el trabajo, bajo su forma actual, para poder vivir.

La reducción del tiempo de trabajo debería dejar tiempo libre para actividades auto-determinadas, más que para permitir hacer otros trabajos remunerados. En síntesis, se debería trabajar menos y de otra manera, habría que crear nuevos espacios para nuevos proyectos de vida y dejar lugar para la expresión de nuevas formas de solidaridad y de sociabilidad, ya que los individuos necesitan poder disponer de tiempo libre para desarrollar su imaginación y sus capacidades cognitivas.

Para codificar esa propuesta se debería establecer un nuevo contrato social (Gorz 1994) negociado entre las partes, asegurando de manera incondicional un "ingreso ciudadano" (diferenciado del RMI que está vigente en Francia actualmente), que no se estableciera en contrapartida del trabajo o de la voluntad de insertarse en el mercado de trabajo; sería un contrato por el cual el individuo y la so-

ciudad adquieren y se reconocen derechos y deberes recíprocos, de uno sobre el otro, acordándose:

- no disminuir el salario mínimo real vigente,
- no aumentar los precios de venta de los artículos, dado el aumento de la productividad,
- no impedir la reducción del costo laboral unitario resultante de la utilización de nuevas tecnologías que aumentan la fuerza productiva del trabajo,
- preservar un sistema de precios compatible con la permanencia de las profesiones,
- cambiar las normas de consumo, incrementando el impuesto al consumo de los bienes suntuarios, y
- promover la creación de empleos de proximidad.

En el futuro el trabajo consistiría en otro tipo de ocupación, de carácter intermitente y que sería menos importante para el sentido de la vida y la imagen que cada uno se hace de sí mismo. Habrá entonces una ruptura con el pasado, pues antes la vida estaba centrada en el trabajo, todavía el trabajo y el ingreso estaban directamente relacionados entre sí.

Los nuevos puestos de trabajo, -que él supone serán discontinuos, temporarios, de tiempo reducido y en consecuencia de baja productividad-, serán empleos no estandarizados, no permanentes, pues según su análisis solo subsistirían como empleos aquellos trabajos que tengan una gran demanda. Pero, propone A. Gorz, se debería asegurar un ingreso continuo para remunerar trabajos de naturaleza discontinua, similar a los ingresos normales de los trabajadores de esa profesión. Y entre dos empleos discontinuos, los trabajadores deberían continuar percibiendo un ingreso, algo así como el actual seguro de desempleo en los países capitalistas industrializados.

La evolución histórica de la economía, según él, va en la dirección de una empresa sin trabajadores asalariados permanentes y donde predominará el trabajo flexible y a tiempo parcial libremente elegido. La nueva empresa adoptará la forma de una red de micro-empresas individuales, compuestas esencialmente de capital intelectual, firmas que vendan productos intangibles. Las rentas serán cada vez más tecnológicas y cada vez provendrán menos del trabajo humano material.

La eliminación de la condición salarial sería buena para A. Gorz, si los seres humanos lograran dominar el cambio no sólo de la forma y la naturaleza del trabajo, sino también de la naturaleza del capital y de la riqueza.

Al cuestionar las ideas del trabajo como fundamento de la vida y de la sociedad, y como la esencia del hombre, A. Gorz estaría cuestionando al mismo tiempo el poder que el capital y la empresa ejercen sobre las personas. Por lo tanto, si se insistiera en afirmar la centralidad del trabajo, eso significaría negar la existencia de una sociedad diferente de la sociedad salarial.

Estas son de manera resumida, las principales propuestas de André Gorz. Pero al mismo tiempo que reconocemos su lucidez, capacidad crítica y su poder estimulante, consideramos que su razonamiento contiene varios puntos débiles.

El primero de ellos es sin duda el que se refiere a las magnitudes del empleo y el desempleo. Estadísticamente, el número total de obreros y empleados y de horas de trabajo no ha disminuido, si bien ha cambiado profundamente su naturaleza. Cuando crece el desempleo, lo que sucede es que la población económicamente activa crece más rápido que el número de los empleos creados.

Otro error es el de no percibir todas las dimensiones psíquicas y mentales del trabajo, pues por ejemplo, al referirse al trabajo administrativo llega a decir que "los millones de empleados o de técnicos que trabajan frente a las pantallas video-terminales no realizan nada tangible. Su actividad práctico-sensorial se reduce a una gran pobreza; su cuerpo, su sensibilidad se ponen entre paréntesis" (Gorz 1994).

En sus escritos, André Gorz confunde a veces, y en otras no distingue bien, entre los conceptos de actividad, trabajo y empleo tal como lo definimos anteriormente y su razonamiento y críticas están centrados más bien sólo en el trabajo asalariado.

Las profecías de Gorz sobre el fin de "la sociedad del trabajo" evidentemente no se cumplieron, y en su lugar se observan la persistencia de altas tasas de desempleo involuntario, la segmentación de los mercados de trabajo, la heterogeneidad de formas de empleo y su creciente precarización.

Las posturas de André Gorz son también criticadas desde el interior del marxismo, pues según este autor la liberación del trabajo (del trabajador) y su autonomía no dependen solamente del fin de la lógica del modo de producción capitalista y de la abolición de la propiedad privada. Para Gorz, tomando distancias del marxismo ortodoxo, a partir del momento en que se alcanzara ese estadio, la lucha debería continuar contra la heteronomía, por la autogestión y la autonomía.

1.5. Algunas críticas a las teorías que profetizan el "fin del trabajo"

Creemos que son efectivamente cuestionables las afirmaciones centrales de A. Gorz y de J. Rifkin, acerca de que habría cada vez menos trabajo (Husson 1998).

Para demostrar la debilidad del análisis y de las propuestas de Rifkin, M. Husson hizo un estudio comparando lo sucedido en Francia en el largo plazo (los cien años que van de 1896 a 1996).

En ese período hubo un importante crecimiento de la productividad, a pesar de que su velocidad habría disminuido en las últimas décadas. En efecto, entre 1896 y 1996, la productividad horaria del trabajo habría crecido 13,7 veces; la producción que al comienzo se hacía en una semana, al final del período se hacía en 4 horas, y lo que antes se producía en una hora, se realiza en 4 minutos.

El incremento del PBI creció a una tasa anual promedio de 0,75%, con lo cual el PBI se multiplicó por 9,2 veces y el PBI per capita por 7,7 veces. Pero el nivel de vida, medido por el crecimiento de los ingresos reales, solo se multiplicó por 6. Por su parte, la duración anual promedio del tiempo de trabajo per cápita disminuyó a la mitad a lo largo de ese siglo. En consecuencia, estima Husson que como el PBI per capita creció a una tasa anual del 2,06%, y la duración del tiempo de trabajo disminuyó al 0,58%, la productividad horaria per cápita creció a una tasa anual del 2,65%.

Estos datos se deben confrontar con "la paradoja de Solow", es decir, la reciente disminución de la tasa de crecimiento de la productividad y, por otra parte, con el fenómeno del crecimiento **global y per cápita** del volumen de horas de trabajo que se constata en los USA. En términos globales, se observa por una parte el **incremento del número** absoluto de personas ocupadas y de horas de trabajo, dentro de los países de la OCDE, al mismo tiempo que la disminución de horas de trabajo **per cápita** en el caso de la mayoría de los países de Europa occidental.

El desempleo debería explicarse, entonces, no tanto por la disminución de los ocupados o del número total de horas de trabajo (pues las estadísticas prueban exactamente lo contrario), sino **porque la tasa de crecimiento de la PEA es superior a la del empleo**. En el caso de Europa occidental, las elevadas tasas de desocupación se mantienen, dando lugar al fenómeno de histéresis, pero desde hace un lustro disminuyen lentamente, al mismo tiempo que baja la duración efectiva del tiempo de trabajo per cápita.

La disminución del volumen de empleo y de las horas de trabajo son claramente visibles en el sector manufacturero, pero al mismo tiempo crecen y se compensan en las actividades terciarias y de servicios. Por otra parte, en todos los sectores y ramas de actividad se incrementa el contenido inmaterial del trabajo. También baja permanentemente la parte relativa de los salarios directos sobre el costo total de producción, debido al incremento de la productividad, pues se trata de un factor cuyo requerimiento por unidad de producto es muy flexible a la baja por el impacto del cambio tecnológico. Pero esos fenómenos esconden otro y es el crecimiento de las actividades de producción externalizadas, tercerizadas, la subcontratación, el trabajo a domicilio, etc., donde se llevan a cabo buena parte de las actividades materiales y de servicio a las firmas, que anteriormente eran desarrolladas en el seno de las empresas industriales.

En teoría, el crecimiento de la productividad puede utilizarse básicamente para varios fines, afirma M. Husson: para incrementar el salario real per cápita, y al mismo tiempo disminuir la duración del tiempo de trabajo o, por el contrario, disminuir la parte de los salarios en el valor agregado y aumentar así el volumen y las tasas de ganancia.

Ahora bien, lo que sucedió de hecho históricamente en los países más industrializados de la OCDE fue lo siguiente: durante la vigencia del modo de desarro-

llo "fordista" en esos países, se utilizaron las dos primeras modalidades de reparto de las ganancias de productividad y los empresarios no se vieron perjudicados por ello, porque si bien disminuyó la ganancia por unidad de producto, se compensó con creces con el incremento del volumen de la producción, que devino masiva. Luego de la crisis y del progresivo agotamiento de ese modo de desarrollo, desde mediados de los años 1980, bajó la tasa de crecimiento de la productividad, disminuyó la velocidad con que crecían los salarios reales per cápita, aunque en promedio siguieron creciendo, bajó la duración de la jornada de trabajo aunque no de manera significativa; en contrapartida crecieron de nuevo las tasa de ganancias y la parte de los beneficios del capital dentro del valor agregado.

Ahora bien, si una de las causas de la crisis del fordismo se debió a que la productividad creció a una tasa inferior que en el pasado, desalentando a los empresarios y disminuyendo la tasa de inversión, en la nueva configuración del modo de desarrollo la "moderación salarial", la disminución de la parte de los salarios dentro del valor agregado y la reducción del salario indirecto a cargo del Estado - medidas adoptadas para controlar la inflación-, aumentaron las tasas de ganancia pero generaron un problema de insuficiencia del lado de la demanda, que frena el crecimiento.

En estas circunstancias, si se produjera una disminución de la duración per cápita del tiempo de trabajo, sin disminución de los salarios, ello contribuiría a combatir la desocupación sin que se modificara hacia abajo el volumen total de la producción. En lugar de postular la creación del "tercer sector" propuesto por Rifkin, habría otra opción, dice Husson, dado que en el largo plazo se obtendría el incremento de la productividad. La misma consistiría en "disminuir las tasas de ganancia de los rentistas, reducir el tiempo de trabajo sin disminución de los salarios, aumentar los salarios reales de los trabajadores empleados, crear las condiciones para que las mujeres puedan acceder al empleo fuera del hogar y desarrollar el seguro de desempleo para quienes no tengan empleo".

Para Husson, "en filigrana, debajo de esos argumentos (de J. Rifkin) está la afirmación de que como se reduce tanto el trabajo material, este perdería su actual centralidad, se iría perdiendo la substancia del valor trabajo y dejaría de tener vigencia la teoría del valor trabajo". Pero coincidiendo con J. M. Harribey y otros autores, Husson concluye afirmando que el incremento de la productividad aparente del trabajo, en lugar de invalidar la teoría del valor trabajo, por el contrario la demuestra y la fortalece (Husson 1998).

2. Trabajo asalariado y actividad

2.1. Hannah Arendt: trabajo, obra y acción

La filósofa alemana Hannah Arendt en su libro *La condition de l'homme moderne*, trata sobre "las más elementales articulaciones de la condición humana",... "que son permanentes, es decir que irremediamente no pueden perderse mien-

tras no sea cambiada la condición humana"... "excluyendo a la más pura actividad de la que es capaz el hombre, la de pensar",... "buscando analizar en el tiempo la alienación del mundo moderno". Fiel a la tradición de los filósofos griegos y de sus maestros Heidegger y Husserl, H. Arendt reivindica la primacía absoluta de las actividades cognitivas -la contemplación- frente a la actividad y al trabajo, siendo este último considerado como una atadura, un obstáculo a la verdadera vida. La verdadera libertad se conquistaría cuando los seres humanos se liberaran del trabajo, en tanto que necesidad (Arendt 1988).

Siguiendo la tradición de los grandes filósofos griegos, H. Arendt hace la distinción entre *trabajo* y *obra*. El trabajo es un proceso incesante, repetitivo, propio de un organismo viviente, destinado a obtener los recursos para satisfacer las necesidades vitales y reproducir la fuerza de trabajo. Tiene entidad independientemente de sus resultados. Por eso es que para K. Marx, "el trabajo es la esencia del hombre". Por otra parte, la obra termina cuando se produce el objeto, que tiene una utilidad.

Es la sociedad moderna la que glorificó el trabajo y transformó toda la sociedad en "una sociedad de trabajo", con la paradoja, dice ella, que la sociedad de trabajadores está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo, porque "en muy pocas décadas la automatización vaciará las fabricas y liberará la humanidad de su más antigua y natural carga, la del trabajo y la servidumbre de la necesidad".

En *La condition de l'homme moderne*, H. Arendt define lo que llama la "sociedad del trabajo" o "sociedad de trabajadores", denominación que sirve para orientar el estudio de este tema, tal como lo trata M. Aglietta al referirse a la sociedad salarial: **"para tener una sociedad de trabajadores es preciso solo que todos sus miembros consideren su actividad, sea cual fuere, como un medio de ganarse la vida y sostener a su familia"**.

Debido al progreso científico y tecnológico, la sociedad de trabajadores se libraría de las cadenas del trabajo pero "esta sociedad ya no sabe nada de las actividades más excelsas y enriquecedoras por las que merecería la pena ganar esa libertad"; a pesar de que, siguiendo el ejemplo de los filósofos griegos, se pudiera dedicar a la belleza, a la polis, a la contemplación, que en sí mismas son fuentes de placer. Se estaría así frente a la perspectiva de una sociedad sin trabajo, mientras "la sociedad de trabajadores"... "no sabría qué hacer con esa posible libertad". Ya no se sabe "por qué trabajamos con tanta sensación de urgencia", concluye H. Arendt (Arendt 1988).

"La sociedad está atada a la necesidad porque la mayor parte de nuestra vida está dedicada a ganar los medios para reproducirla...; se olvida así -según la autora-, que el hombre puede aspirar a otras ocupaciones y no solo, relacionarse con el mundo para producir y consumir, para reproducir las condiciones de vida, dejando de lado lo que constituye la esencia del hombre: el pensamiento, la obra, el arte".

Las actividades más importantes del hombre en su vida activa según H. Arendt, son el trabajo, la obra y la acción. Por la acción, los seres humanos se diferencian cualitativamente del resto de la naturaleza, realizando actividades sin que sea necesaria la mediación de las cosas y de la materia; la labor es la actividad biológica del ser humano para atender a las necesidades de la vida, y el trabajo es una actividad no natural, que crea un mundo artificial, desvinculado del ciclo vital de la especie humana, pero que le permite permanecer y trascender en el tiempo.

H. Arendt establece por un lado la distinción entre la vida humana como conjunto de actividades que buscan elevar a los individuos y por otro, las actividades tendientes a producir y reproducir el esfuerzo requerido como condición para la sobrevivencia. Para ella, "una actividad es tanto más humana cuando más se distancia de la necesidad". Entonces, el trabajo como necesidad se inscribe en el marco de una actividad ineludible y ejercida obligatoriamente, que produce y reproduce las condiciones necesarias para la sobrevivencia. Finalmente, interpreta que el trabajo significa una pena, un sufrimiento y hasta lo considera con un carácter destructor (Arendt 1988).

Según H. Arendt, la actividad de trabajo es parte integrante del proceso vital, una obligación derivada de la necesidad, y da lugar a una concepción del trabajo que, en nuestra opinión, parecería muy limitada.

En síntesis, ella postula que el trabajo no constituye el centro de la sociedad ni el principal vínculo social, y por esa causa critica también a Marx, acusándolo de ser reduccionista, al proponer que la producción y la riqueza constituyan la finalidad de la sociedad y su principal medio de expresión. "En una humanidad completamente socializada, dice H. Arendt, que no tendría otra meta que ocuparse de la reproducción de la vida, -es el ideal que de ninguna manera es utópico, ¡lamentablemente!, y guía las teorías de Marx- no quedaría lugar para ninguna distinción entre el trabajo y la obra; toda obra se habría convertido en trabajo" (Arendt 1988).

Según D. Méda, H. Arendt critica la idea de que el trabajo sea antes que nada una relación social que estructura nuestra vida y determina todo el resto de nuestras relaciones sociales. Si se pensara que el trabajo es el centro de la sociedad, como relación social, tendríamos una idea muy pobre del lazo social e implicaría rechazar que el orden político es diferente al orden económico; sería olvidar que la sociedad tiene otros fines que la producción de riqueza y que los seres humanos tienen otros medios de expresión que la producción y el consumo (Méda 1996).

Pero tal vez el principal error de Arendt consista en haber confundido el trabajo con la actividad, razón por la cual su crítica a la centralidad del trabajo se ve en gran medida debilitada.

2.2. *Dominique Méda: el reconocimiento de la existencia de diversas esferas y de la "plena actividad"*

Dominique Méda es una conocida filósofa y cientista política francesa. Cuando escribió sus principales obras ya se desempeñaba como funcionaria del Ministerio de Trabajo en la DARES (Dirección de Coordinación de Investigaciones, Estudios e Estadísticas). Sus publicaciones más importantes sobre el tema son: *El trabajo, un valor en vías de desaparición*, *El valor trabajo visto en perspectiva*, y *¿Qu'est-ce que la richesse?* Junto con Juliet Schoor escribió *Travail: une révolution à venir*.

Su análisis crítico del trabajo en la situación actual es original y ha contribuido mucho a intensificar el debate en los ámbitos político y académico.

Para Méda, el concepto de trabajo ha ocupado todo el espacio y el tiempo social. La noción actual de trabajo corresponde al siglo XIX, pero ha confundido el trabajo (*labor*) con la obra (*work*). En consecuencia, la posición que ocupa actualmente el trabajo es un hecho histórico, sin carácter estructural y podría haber sido diferente. Su tesis central es que "el trabajo no sería una categoría antropológica, una invariante de la naturaleza humana,... sino una simple categoría histórica,... vinculada a una época particular, posterior a ese maravilloso tiempo griego" (Méda 1995).

Crítica la concepción teórica que hace del trabajo la esencia del ser humano, permitiendo la realización del hombre mismo por medio de sus obras, es decir un trabajo que estaría en el centro de la vida social y sería el principal modo de vinculación entre los seres humanos.

Postula, a partir de su profundo análisis de textos filosóficos y económicos, que el trabajo ha evolucionado considerablemente a lo largo del tiempo, pero que no siempre fue concebido como realización del hombre y como vínculo social. Ese concepto con esas características sólo comenzó a construirse después de la revolución industrial y de la emergencia del trabajo asalariado. Por lo tanto, afirma Méda, el trabajo es una **categoría histórica relativa y no tiene una esencia antropológica**. Es decir, en otros términos, que el trabajo tal como se percibe actualmente (reducido esencialmente al trabajo asalariado) no constituye la esencia de los seres humanos. Al igual que para H. Arendt, el trabajo sería solamente una relación del hombre con la naturaleza para satisfacer necesidades humanas.

Asignar la denominación de trabajo a un número muy importante de actividades no parece ser la buena solución según la autora, pues si estas no dan lugar a la producción de bienes o de servicios, en vez de trabajo estaríamos solamente en presencia de una actividad. Su propuesta alternativa consiste en postular la plena actividad, donde cada uno tuviera un empleo y al mismo tiempo desarrollara otro tipo de actividades, dejando de lado la idea de que estas se reducen solamente a las de carácter productivo (Méda 1995 y 1998).

Sería recién con la revolución industrial cuando los seres humanos acuñaron el sentimiento de que se puede dominar y domesticar la naturaleza gracias al trabajo, apoyado en las maquinarias y equipos; desde entonces el trabajo habría comenzado a verse como una actividad humana esencial, que los hombres realizan individualmente y donde se establece entre ellos una relación social. Gracias al esfuerzo realizado con ayuda de las máquinas, los seres humanos aceleraron a partir de allí el proceso de dominación y de transformación del mundo, para extraer sus riquezas y hominizarlo, proceso que los alemanes llaman cultura.

Según D. Méda, este trabajo es una construcción histórica y el lugar que ocupa actualmente en la vida social no es una característica estructural de las sociedades humanas. El trabajo abstracto, tal como lo percibimos en la actualidad, recién comienza a tener realidad histórica en el siglo XVIII, desde la revolución industrial, y por lo tanto pensar que el trabajo bajo sus formas actuales ha existido siempre, y que los seres humanos trabajaron siempre de igual manera sería una ilusión retrospectiva (Méda 1995 y 1996). El trabajo en su forma actual es un factor de producción sometido a la lógica de la racionalidad económica y de la eficacia; surge históricamente cuando se consolida la emergencia de los individuos frente al Estado y pasa a ser el principal medio para aumentar la riqueza social, por lo que ha sido sobrevalorado. Como en las circunstancias actuales el trabajo remunerado está sometido a la lógica de la producción y de la eficacia, no sería suficiente para cumplir con todas las funciones que se le asignan: servir de identidad a las personas, mantener el vínculo social e integrar las personas a la sociedad (Méda 1995).

Desde hace dos siglos se han organizado todas las relaciones sociales en torno al trabajo y pareciera que no puede concebirse otro tipo de actividad colectiva, otra manera de expresarse y otro fundamento del vínculo social que el trabajo. Esta ha pasado a ser la condición principal para pertenecer a la sociedad, el factor de identidad esencial; las personas que carecen de trabajo estarían desposeídas de todo; el trabajo sería la única actividad colectiva y el resto pertenece a la esfera privada.

Como el trabajo asalariado no puede cumplir con esas funciones, según la autora, se debería organizar la sociedad de otra manera, y crear otros vínculos que no estén basados solamente en el trabajo. Por eso propone distinguir entre la actividad (manifestación de la vida en sus diversas dimensiones) y el trabajo, siendo éste una de las actividades, la que está relacionada solamente con la producción.

Pero dado que actualmente predomina el desempleo, solo para una parte reducida de la población el trabajo es fuente de satisfacción personal. D. Méda afirma entonces que además del trabajo, hay otras actividades que deben ser desarrolladas por parte de las personas para ser plenamente humanas: políticas, sociales, referidas a la cultura, las actividades privadas (el cultivo de la amistad y de la vida familiar) y el trabajo doméstico. Méda tiene una opinión negativa del "salario ma-

ternal", porque en el caso de existir, eso induciría a alejar a las mujeres del mercado de trabajo y reducir las a la mera actividad doméstica.

A pesar del reconocimiento de la amplitud y la permanencia del desempleo en los países europeos y especialmente en Francia, ella acepta finalmente utilizar el concepto de pleno empleo, que implica el reparto del trabajo, siempre que signifique para cada individuo el acceso a un empleo con una duración más reducida que la actual y que le deje a cada persona el espacio y el tiempo disponible para consagrarlo a otras actividades privadas y colectivas.

Esta propuesta se enfrenta en la realidad con la situación de las empresas, que quieren que su personal trabaje muchas horas y no son muy partidarias del trabajo a tiempo parcial; eso les exigiría cambiar la organización del trabajo y reducir el grado de dependencia de sus empleados respecto de la empresa (Méda, Schoor 1996).

Méda distingue diversas visiones acerca del futuro deseable del trabajo. Para Marx debería haber una transición desde el reino de la necesidad hacia el reino de la libertad, aboliendo el trabajo asalariado y reduciendo al mínimo el peso del trabajo abstracto gracias al incremento de la productividad. Por el contrario, los socialistas y socialdemócratas no pretenden abolir el trabajo asalariado, sino que buscan otorgar más derechos al trabajo asalariado, incrementar los salarios, proteger el empleo, desarrollar la seguridad social, mediante la negociación colectiva y la intervención del Estado en la vida económica y en la reproducción de la fuerza de trabajo (Méda 1996).

Para Méda, Adam Smith y Marx tienen un enfoque esencialmente económico, donde el orden social se basaría solamente en la producción. Los conflictos allí generados podrían resolverse sin necesidad de salir de la esfera de la producción, con lo cual se estaría subvaluando la política.

Critica también a la economía política (neoclásica) por sus postulados individualistas, por concebir a la sociedad como una simple colección de individuos, pero al mismo tiempo recuerda que para Marx y los socialistas utópicos, el trabajo es una actividad propia del hombre, una necesidad. Ahora bien, como actualmente el trabajo está alienado, solamente podría ser una actividad libre y creativa cuando se suprimiera el régimen de trabajo asalariado y se llegara a la abundancia; entonces ya no habría diferencias entre trabajo y ocio.

Méda pone de relieve una serie de contradicciones en la concepción tradicional del trabajo. Este es concebido como una actividad colectiva, que organizaría la solidaridad entre los miembros de la empresa vistos como seres iguales, un medio para encontrar un reconocimiento social, para expresar la utilidad social de la actividad, para integrarse a la vida social a partir de la empresa.

Sin embargo, predominan las tendencias hacia la individualización de las relaciones de trabajo y la personalización del salario; el derecho colectivo del trabajo aparece mucho tiempo después que el derecho individual y vendría a agregarse a

aquel, siguiendo la concepción económica del trabajo abstracto y del salario, acuñadas en el siglo XVIII, donde se afirmaba la primacía del individuo sobre el grupo; el salario indirecto –o sistema de seguridad social- refuerza el derecho individual, pues los familiares no pueden beneficiarse por sí mismos, sino por su relación con un asalariado y los beneficios no son iguales para todos, dado que dependen del monto de las contribuciones y del tiempo de las mismas; los empleadores son los que deciden en cuanto a los procesos de selección, reclutamiento, clasificación dentro de la grilla del convenio colectivo o del estatuto, y en cuanto a la organización del trabajo. La concepción tradicional de productividad (en función de la cual se fijan los salarios) dependería solo del esfuerzo y buena voluntad del trabajador, dejando de lado la contribución del progreso general en materia de educación y formación profesional, y sin tomar en cuenta el aporte subjetivo del trabajador, en términos de actividad cognitiva, para adecuar el trabajo prescrito a la realidad y resolver los problemas que se presentan, de involucramiento, de comunicación y de cooperación. El trabajo abstracto vendido contra el salario sería un costo de producción; para que la firma sea competitiva debe disminuirse como los otros. El Estado "benefactor" o "providencia" es cuestionado, porque una generosa protección social desalentaría la búsqueda y permanencia en el empleo (por ejemplo un ingreso mínimo de inserción o un seguro de desempleo superiores al salario mínimo). Las empresas buscan motivar a los trabajadores con el objetivo de aumentar la producción, más que para crear una comunidad de trabajo, o una sociedad en miniatura donde todos fueran iguales, dado que el contrato de trabajo implica en su esencia la subordinación y dentro de ella existen trabajos precarios (Méda 1995).

Dice Méda, en su reciente publicación *Qu'est-ce que c'est la richesse?*: "mi posición consiste, desde mi libro precedente, en poner en cuestión la primera de las dos equivalencias que aceptan las teorías mencionadas: para mí la producción no agota la idea de riqueza, la riqueza no se reduce a la producción. Por consiguiente el trabajo -actividad humana que realiza la producción- no es la única actividad humana susceptible de dar lugar a un suplemento de valor o de riqueza. Pensar la vida como un trabajo perpetuo de producción -producción del sujeto y producción de la sociedad- abre la puerta a una posible contaminación de todas las actividades humanas por la lógica económica de la eficacia, que rige el trabajo después de su invención y de una manera general la actividad por la cual los seres humanos, -dotados de medios cada vez más perfeccionados-, satisfacen sus necesidades. El riesgo más grande al cual conduce esa lógica, si fuera llevada hasta su límite, sería considerar al sujeto humano como un capital que se debe tratar de valorizar perpetuamente" (Méda 1999).

Las propuestas de D. Méda, pueden resumirse así: reducir la dominación que ejerce actualmente el trabajo respecto de las demás actividades humanas, para lo cual habría que "desencantar el trabajo". "Se debería reducir la dominación del empleo sobre cada uno de nosotros, reducir su duración y dejar más tiempo y ma-

yor espacio para otras actividades además del ocio: políticas, culturales, sociales, amicales, familiares, amorosas. Cada persona debería estar en condiciones de ejercer todas esas actividades, porque son útiles para la cohesión social, procuran una utilidad, y otorgan una real dignidad a quien las lleva a cabo" (Méda 1999).

La valorización del trabajo en su doble dimensión de realización personal y de elemento constitutivo de la relación social, emerge recién en el siglo XIX. "El siglo XIX en su concepción prometeica de la historia del hombre, ha triunfado para hacer soñar con el trabajo como la actividad que algún día permitiría a la vez a cada individuo expresarse y a la sociedad mantenerse unida. Pero se trata de un sueño, una ilusión. Desencantar el trabajo significa para mí cesar de creer que ese sueño se realizará un día, cesar de fijar todas nuestras energías utópicas sobre el trabajo, cesar de poner toda la atención en el trabajo y esperar de él, y solo de él, un ingreso, pero también y conjuntamente un desarrollo de la personalidad, la transformación del mundo y que tome a cargo la relación social". Para ello sería necesario "cesar de creer que nosotros no tendremos futuro sino en el trabajo, siempre en más trabajo, un trabajo que estaría en curso de transformación, portador de sentido, autónomo, un lugar para la expresión de uno mismo, un trabajo-vocación capaz de cargar consigo todas las esperanzas humanas". "Desencantar el trabajo consistiría en permitir a los workólicos que rompieran esos lazos, para reconsiderar sus relaciones con la producción y el consumo, poner un corte a la invasión de nuestra vida por parte del trabajo (incluso bajo la forma de desempleo), y poder redistribuirlo. Sería reconocer que el trabajo no puede asumir todo el conjunto de las funciones individuales y sociales que recientemente se le han atribuido: producción de bienes y servicios necesarios, realización de uno mismo, constitución de identidades, la totalidad de la vida social..."

"Desencantar el trabajo significaría imponer colectivamente límites a esa extensión sin fin de la producción, cesar de razonar como si la sociedad tuviera un único destino, el de producir y reproducirse sin fin; reconocer el valor de otras actividades, de otros tiempos, de otros espacios, no productivos, reducir el lugar ocupado por el trabajo, para redistribuirlo sobre el conjunto de la población activa y así liberar lugar, -tiempo y espacio- para el ejercicio de otras actividades" (Méda 1999).

¿Cuáles son las críticas que se pueden formular al interesante análisis y las creativas propuestas de D. Méda?

Aceptar totalmente su razonamiento significaría concebir que al trabajo como una variable pasiva y que a lo largo de la historia no habría sido la única modalidad de performance productiva. ¿Cómo explicar entonces el origen de los procesos productivos antes de la revolución industrial? Su propuesta no reconoce formalmente que esas otras actividades, diferentes al trabajo, y a las cuales todos los ciudadanos deberían contribuir -siendo al mismo tiempo usuarios-, sólo pueden funcionar eficazmente a condición de que haya trabajadores (en su mayoría asalariados) que las mantengan en funcionamiento y las dinamicen. Por otra parte, exis-

te una contratendencia al desarrollo del tercer sector, -al cual ella implícitamente adhiere-, y a esas múltiples actividades: el capitalismo no se reduce y se limita sólo a las empresas capitalistas, pues tiene una natural vocación expansiva; por intermedio del mercado, -que en los países capitalistas funciona de acuerdo con su lógica de producción y de acumulación-, la dinámica del capitalismo le hace penetrar en todas las otras formas de empresa y también en las organizaciones que desarrollan actividades políticas, sociales, culturales, deportivas, e incluso en la vida doméstica.

2.3. Juliet Schoor y el sobre-trabajo de los norteamericanos

La problemática de la necesaria reducción del tiempo de trabajo con respecto a la economía de los países industrializados ha sido evocada en numerosas oportunidades por Juliet Schoor. Sus propuestas son cercanas a las de D. Méda, y apuntan a revalorizar el tiempo destinado a la vida familiar, a las actividades culturales y a la vida asociativa.

Schoor afirma que el tiempo de trabajo promedio en los EE. UU. no cesó de crecer desde la segunda posguerra, bajo cualquiera de sus modalidades: duración anual, semanal, durante la jornada. A pesar de la desocupación, dice Schoor, la gente trabaja más horas que antes y la duración del tiempo de trabajo no cesa de aumentar. Se da entonces la contradicción entre desempleo, subempleo, deterioro del medio ambiente y de la calidad de vida promedio, que hacen posible un alto nivel de vida para ciertos sectores de la población y, en contrapartida, el crecimiento de la duración y de la intensidad del trabajo. Sin embargo, el discurso político dominante insiste en que para salir de la crisis hay que trabajar más, ser más productivos, que las empresas deben ser más rentables y se ha consolidado así la idea de que la única actividad colectiva útil y real, es la productiva. Afirma J. Schoor, que los empleadores norteamericanos, están más dispuestos a aumentar los salarios que a reducir la jornada. La elevada duración del tiempo de trabajo tiene efectos negativos sobre la salud de los trabajadores y destruye la calidad de vida (salud, relaciones familiares, relaciones sociales, cultura personal, etc.) (Schoor 1991).

Este comportamiento se debería al fuerte deseo de consumir más, visto como la condición para elevar el nivel de vida, mientras que en el pasado, la reducción del tiempo de trabajo había sido una de las mayores reivindicaciones de los trabajadores americanos. Eso fue una de las propuestas del Congreso norteamericano durante la presidencia de F. D. Roosevelt en el momento del New Deal, para hacer frente a la desocupación masiva. Pero esa ley fue vetada.

Como es sabido, el nivel promedio de consumo de la mayoría de los ciudadanos norteamericanos es muy elevado. Históricamente, el incremento de la productividad se ha dirigido al aumento del consumo más que a la reducción del tiempo de trabajo. Las elevadas jornadas y las horas extraordinarias se aceptan de mane-

ra generalizada para poder consumir más. Las mujeres también trabajan más que antes, pero sobre todo ocupan los trabajos precarios y con bajos salarios.

La alternativa al elevado desempleo propuesta por Méda y Schoor a mediados de la década pasada consiste en que se lleve a cabo un reparto del trabajo (*partage du travail*), para que todos ocupen un puesto de trabajo con una jornada más reducida que la actual, dejando un tiempo para ocuparse del tercer sector, trabajando benévolamente en el mismo (Méda, Schoor 1996).

Las medidas propuestas por Juliet Schoor para hacer frente al *overworked* norteamericano son las siguientes:

- una regulación más estricta del tiempo de trabajo,
- la supresión de las horas extraordinarias y, en el caso de existir, compensarlas con una reducción de horas en otros días o con más días de vacaciones anuales,
- asegurar la igualdad de derechos a quienes trabajan tiempo completo y tiempo parcial,
- incrementar los salarios más bajos, para no generar el estímulo al doble empleo o a la aceptación de las horas extraordinarias,
- la reducción de las grandes diferencias salariales,
- hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial, pues hasta ahora esos puestos son inestables, no tienen protección social y están mal pagos,
- valorizar el tiempo de ocio, de no-trabajo, para estar más tiempo con la familia, mantener las relaciones con los amigos, hacer deportes, estudiar, hacer cosas por los demás,
- reforzar la intervención del Estado, por medio de la policía del trabajo, pero Schoor duda de su eficacia, pues cada vez más el Estado está controlado por las grandes empresas y debido a las ideologías y políticas económicas neoliberales predominantes, tiene menos recursos y personal calificado y está desacreditado para intervenir.

Finalmente, como medida central, propugna reducir la tendencia predominante al consumismo y en esto quienes tienen los mayores ingresos deberían dar el ejemplo (Schoor 1991).

2.4. Robert Castel y la metamorfosis de "la sociedad salarial"

Contestando a J. Rifkin, Castel reafirma el hecho de que en Francia, estadísticamente, los asalariados constituyen todavía la mayor parte de la población ocupada y que su volumen total no disminuye (Castel 1999).

Lo que sí sucede es que el trabajo se transforma y se desarrollan las formas particulares o específicas de empleo, con profundo cambio en la relación salarial. El trabajo estable y protegido se deteriora, se fragiliza, debido al desempleo y la precarización.

En el período de crecimiento y de pleno empleo de la segunda posguerra, para garantizar la cohesión social y el respeto del interés general, se firmaron compromisos sociales estableciendo la intervención del estado para compensar las fallas de la solidaridad y garantizar la reducción de la inseguridad y de los riesgos. De ello derivaron el perfeccionamiento del derecho individual y del derecho colectivo del trabajo, la indexación del salario mínimo y la generalización de los sistemas de seguridad social. Tenía vigencia generalizada la idea de progreso social, es decir que los asalariados podían progresar, ascender en la escala social y que si no podían alcanzarlo ellos, sí lo podrían lograr sus hijos. La "sociedad salarial" había hecho salir a los obreros de la vulnerabilidad, de la precariedad generada por el capitalismo, pero el resultado no había sido una sociedad igualitaria; persistía un continuum de situaciones, donde la exclusión solo se encontraba en el extremo. La mayoría de las categorías socio-profesionales estaban cubiertas por la seguridad social; aunque a pesar de ello, dice Castel, la gente siguió siendo individualista.

Posteriormente la crisis quebró la tendencia al progreso social y se inició un proceso de des-colectivización, de re-individualización y en nombre de la autonomía y la responsabilidad, se postula que los individuos deben quedar librados a sí mismos. El estado comenzó su retirada de la escena social, aunque sin desaparecer totalmente, y fue dejando solos, y enfrentados directamente entre sí, a los empresarios y los asalariados en una situación desequilibrada (Castel 1999).

Cuando más recientemente la economía de los países industrializados volvió a crecer, ahora bajo la hegemonía del mercado, surgieron problemas de regulación y se busca instaurar una nueva distribución del ingreso en un contexto de incertidumbre, flexibilidad, competitividad exacerbada y precariedad, que impone a los trabajadores la necesidad de adaptarse a las nuevas formas de organizar el trabajo, las empresas y la producción. La desocupación elevada se instaura en los grandes países europeos, y cuando permanece largo tiempo, afecta necesariamente las remuneraciones. El "ingreso ciudadano" propuesto por Gorz y la experiencia histórica del ingreso mínimo de inserción en Francia, constituyen una solución parcial, pero innovadora, pues establecen el derecho de todos los ciudadanos -a partir de una cierta edad y cumpliendo ciertas condiciones- a percibir un ingreso de subsistencia sin que sea necesaria la contrapartida de un trabajo previamente realizado.

Robert Castel incorpora ciertos matices a la concepción de Méda, de que el trabajo asalariado (abstracto) es un fenómeno reciente; afirma que, en efecto, es a partir de fines del siglo XVII y comienzos del XVIII que la concepción moderna del trabajo (abstracto) se establece, pero el trabajo (concreto) existía desde antes y tenía ya, en la sociedad pre-industrial, una utilidad social (Castel 1995).

Ante las posturas deterministas en cuanto a las consecuencias de la introducción de las innovaciones tecnológicas y la generación del desempleo, su opinión, inspirada en A. Gorz, es que: "El trabajo que desaparece no es el trabajo del cam-

pesino que trabaja su campo, ni el del artesano que realiza su obra, ni el del escritor que trabaja su texto, es el trabajo abstracto; el trabajo en sí, medible, cuantificable, que se puede separar de la persona que lo proporciona, susceptible de ser comprado, vendido en el mercado de trabajo; en síntesis, es el trabajo mercantil o trabajo mercancía el que fue inventado e impuesto de manera forzada y con muchas penas por parte del capitalismo manufacturero a partir del siglo XVIII" (Castel 1995).

Ante esa situación de deterioro de la sociedad salarial, los asalariados no tienen actualmente muchas alternativas. Como dirá Michel Aglietta, "para salir de la condición salarial, los trabajadores asalariados no pueden convertirse libremente en productores independientes debido a la imposibilidad de acceder al crédito en condiciones favorables" (Aglietta 1991).

3. El trabajo: esencia antropológica

Diversas instituciones y especialistas sostienen en cambio la tesis opuesta a la concepción relativista: el trabajo tiene una esencia antropológica, es una actividad propiamente humana y necesaria que permite la realización personal y nos pone en relación con otras personas en el seno de un colectivo de trabajo. Sin embargo, existe un acuerdo acerca de que la forma actual del trabajo asalariado no es la única posible. Veamos algunas posiciones destacadas, sin olvidar que en el siglo XIX, K. Marx fue quien más desarrolló esta postura.

3.1. El CDJ de Francia

El *Centre des Jeunes Dirigeants* (Centro de Jóvenes Dirigentes - CJD) de Francia sostiene que la situación en materia de desempleo, "nos ha hecho tomar como una regla lo que nunca fue más que una excepción histórica: el pleno empleo nos ha hecho olvidar que el empleo asalariado no debe ser el único vector de la actividad social, ni la empresa el único lugar de socialización. Aceptar este cuestionamiento es hacer una distinción entre el trabajo y el empleo asalariado, que no es sino una forma entre otras... Eso nos conduce a liberarnos de la estricta noción de empleo para reencontrar el verdadero sentido del trabajo, concebido como fuente de realización personal y de relación social, y de subsistencia para el hombre".

Para ellos, "la empresa deberá perder el lugar demasiado grande que, a través del empleo asalariado ha adquirido en la vida de los hombres, por un trastrueque completo de la organización del trabajo, tanto en la empresa como en la sociedad. La sociedad del trabajo será reemplazada por una sociedad de la multiactividad. La respuesta al desempleo, a la exclusión, y a la necesidad de resocialización que produce, pasa necesariamente por la expansión de la multiactividad y la diversificación de los lugares de pertenencia. A partir de ahora la empresa le debe a la so-

ciudad hacer saltar el cerrojo del empleo, permitiendo a las personas entrar progresivamente a su ritmo, en la lógica de la multiactividad. Pero a la inversa, le corresponde a la sociedad crear el marco jurídico y político correspondiente". Esta posición reivindica el valor del trabajo independientemente de la relación salarial (CJD, 1994).

3.2. Autores marxistas contemporáneos

Ciertos enfoques marxistas no ortodoxos, expresados en los trabajos publicados en las revistas *Actuel Marx* (dirigida por Jacques Bidet) y *Future Antérieur* (dirigida por J. M. Vincent), han abordado este tema y postulan que el trabajo es esencialmente un **valor**, poniendo de relieve su naturaleza colectiva. A pesar de las restricciones predominantes, el trabajo tiene una gran riqueza, articula los conocimientos generales, el saber con el saber hacer y con las competencias. El trabajo es para ellos la esencia del hombre y a pesar de que en el modo de producción capitalista se encuentre alienado, para cambiar esa situación se deberían transformar el modo de producción, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la organización del trabajo, así como las condiciones jurídicas que lo regulan, es decir, producir un cambio en las relaciones de poder.

Para Jacques Bidet "el trabajo es, como el lenguaje, una categoría antropológica general, sin la cual no pueden ser pensados ni el proceso de hominización ni la especificidad del hombre". En su opinión, hay una esencia, un carácter antropológico del trabajo, hecho de creatividad, de invención, y de lucha contra las restricciones, que le da su doble dimensión de sufrimiento y de realización personal (Bidet 1993).

Según J. M. Vincent, "el trabajo constituye un desafío vital para quienes lo ejecutan, pues es generador de identidad, debido al gasto de fuerza de trabajo, y al sentido que se le asigne. Parte del trabajo es visible, pero siempre queda invisible lo que involucra de subjetividad. Aun cuando cambie la organización del trabajo y mejoren las condiciones y medio ambiente de trabajo, el trabajo asalariado siempre será subordinado, heterónimo y quedará sometido a una jerarquía salarial y subsumido al capital, pues no solo implica un desgaste de fuerza de trabajo sino también una relación social establecida con el capital mediante la cual se transfiere valor al producto" (Vincent 1996).

3.3. R. Sainsaulieu, y la identidad en el trabajo

Este especialista francés en sociología de las organizaciones critica el carácter exclusivamente mercantil del trabajo tal como se efectúa en la actualidad en las empresas de los países capitalistas desarrollados, pues por esa causa el trabajo sigue estando alienado. En ese contexto, las empresas y las organizaciones no se han convertido en lugares donde se construye la identidad individual y colectiva. Para lograrlo, éstas se deberían transformar, aplicando las nuevas formas de organi-

zación del trabajo y procurar dejar espacio para la expresión de los trabajadores; al mismo tiempo se deberían articular de manera más coherente las actividades mercantiles y no mercantiles, sin que las sociedades estén basadas exclusivamente en la competitividad (Sainseaulieu 1990).

3.4. La creación del tercer sector y el "reparto del trabajo"

Otras escuelas de pensamiento, entre las cuales se encuentran ecologistas, regulacionistas, sociólogos anti-utilitaristas (agrupados en el movimiento MAUSS), V. Illich, A. Cotta, y otros, critican radicalmente la racionalidad mercantil, que surge en el siglo XVIII y predomina actualmente en los países capitalistas desarrollados. Su punto de partida es la afirmación de que el trabajo como acto humano esencial es un lugar de autonomía, de realización personal, de integración social. Existe entonces una esencia del trabajo cuyos valores se detectan fuera del espacio del trabajo asalariado, en diversas formas de empleo no mercantil y en las actividades de la esfera doméstica, en el trabajo benévolo y de utilidad colectiva. De esa manera, se reconoce que quienes llevan a cabo esas actividades, aunque no tengan un empleo asalariado, hacen lo mismo un trabajo.

Para estructurar esa situación, esas diversas corrientes también proponen la creación de un tercer sector -diferente del sector público y del mercado- de economía social, donde las personas activas serían remuneradas con un ingreso mínimo, o se establecería un salario maternal para las mujeres que permanecen en el hogar y llevan a cabo los trabajos domésticos, las cuales tradicionalmente eran consideradas inactivas desde el punto de vista estadístico.

De esa manera se valorizan socialmente actividades útiles, que se desarrollan fuera de la esfera mercantil, se estimula el "reparto del trabajo" para que un mayor número de personas tengan un trabajo asalariado, dado que el pleno empleo sería una ilusión y la empresa no puede ser considerada como el único lugar de socialización.

Se propone entonces, además de la reducción del tiempo de trabajo, la transformación del proceso de trabajo, la utilización de las nuevas formas de organización del trabajo, el uso de las nuevas tecnologías, para volverlo más autónomo, permitiendo el logro de la identidad y estimulando la cooperación entre los seres humanos que forman parte del mismo colectivo de trabajo.

3.5. J. M. Harribey y la nueva ecología humana

Dice Harribey, siguiendo a Hegel, que a través del trabajo los seres humanos mantienen tres tipos de relaciones indisociables: una relación con la naturaleza, mediación de orden instrumental cuyo resultado es objetivado en herramientas y bienes que lo pueden satisfacer, una relación con los demás hombres susceptible

de otorgarles un reconocimiento social e identidad, y una relación consigo mismo, sinónimo de desarrollo personal.

El trabajo no es una simple categoría histórica, porque más allá de la necesidad del hombre de producir enfrentándose a la naturaleza, -en condiciones que varían con el correr del tiempo-, el trabajo es constitutivo de la esencia humana, es decir de su condición de ser social y de su deseo de desarrollo personal. El trabajo es antropológico en su fondo aunque sea histórico en sus formas y debe ser liberado de su carácter obligatorio, heterónimo, para permitir a los seres humanos que sean progresivamente ellos mismos y que lleven a cabo un trabajo creativo, que no esté alienado (Harribey 1996 1998, y 2001).

Como el trabajo en el capitalismo está sometido a la regla de la racionalidad y de la acumulación, es decir tratar de aumentar la productividad para reducir el tiempo de trabajo socialmente necesario incorporado en cada unidad de producto, significa que no tiene en sí mismo su propia finalidad.

Por eso es que Marx, heredero del pensamiento hegeliano, habla en primer lugar de la abolición del trabajo alienado por el capital, y luego de la emancipación del trabajo, distinguiendo el trabajo libre del trabajo alienado. El capitalismo transformó el trabajo, haciéndolo abstracto, pero generó una contradicción: al mismo tiempo que destruyó su anterior sentido, no puede impedir que los trabajadores le den un sentido a su acción.

La productividad del trabajo, debido a la acumulación del capital, a la organización del trabajo y al incremento de las calificación de los trabajadores, redujo el tiempo de trabajo socialmente necesario por unidad de producto, pero ese progreso no se destinó totalmente a incrementar los salarios y a mejorar la calidad y el nivel de vida.

El incremento de las tasas de desempleo no significa que disminuya el volumen del empleo. La organización científica del trabajo y los procesos de producción fordistas, no han desaparecido, si bien se reduce su vigencia en el sector industrial y se despliegan en otros sectores y ramas de actividad.

Cuando más avanza la automatización, el trabajo deviene más "intelectual" pues moviliza las dimensiones cognitivas de las personas, requiere una mayor capacidad de anticipación y moviliza la subjetividad, pues implica un involucramiento. El trabajo se hace más y más colectivo y necesita objetivamente más coordinación y cooperación. Pero la automatización progresa lentamente y de manera heterogénea dentro de las ramas de actividad, empresas y organizaciones. Desde esta perspectiva, las TIC no generan de manera generalizada un desempleo estructural.

Para J. M. Harribey, el discurso dominante incurre en tres falacias cuando se afirma que:

1. No es el trabajo el que produce, sino que son las máquinas o el capital: eso significaría otorgar cierta autonomía al capital, físico o al capital dinero, confun-

diendo el valor de uso y el valor de cambio. La automatización completa es imposible y una disminución del papel del trabajo como factor de integración social no significa de ninguna manera su lógica desaparición.

2. No es el trabajo quien primero socializa los individuos: afirmar esto significaría olvidar que hay una socialización primera que proviene de la pertenencia a una comunidad de proximidad, que sirve de intermediario entre el individuo y la sociedad, y otra que proviene del lugar que ocupa en la organización social de la cual la producción es el fundamento.
3. El valor trabajo desaparece: confunden la disminución del valor trabajo contenido en cada unidad del producto debido al incremento de la productividad, con la multiplicación de las formas de precariedad.

Según J. M. Harribey, el desarrollo económico y la incorporación del cambio científico y tecnológico conducen progresivamente a la exclusión del trabajo vivo del proceso de producción, debido a un incremento de la productividad del trabajo, que provoca la disminución del tiempo de trabajo socialmente necesario que está incorporado en cada unidad de producto, a una consiguiente reducción de los costos unitarios y, a largo plazo, del valor de cada una de las mercancías. Esta exclusión es el resultado de la aplicación estricta de la Ley del Valor (Harribey 1998 y 2001).

Por eso es que si bien la producción basada en el valor de cambio se desmorona a medida que la automatización progresa, Harribey no puede coincidir con A. Gorz y decir como él que "la ley del valor ha caducado" (Gorz 1997), o como afirma D. Méda, que "ahora son las máquinas y los sistemas que trabajan en sentido propio y ya no lo hacen los hombres" (Méda 1995).

Si aumenta la productividad, disminuye el trabajo vivo, disminuye el valor de cambio contenido en cada producto, y el trabajo intelectual desplaza al manual; pero el capital necesitará siempre la fuerza de trabajo, porque las máquinas no se hacen a sí mismas solas, ni trabajan de manera totalmente autónoma. El capital no puede crecer macro-económicamente sin la intervención del trabajo humano y no se puede confundir la cantidad de mercancías producidas y su valor de uso con el valor (de cambio) que tiene incorporado cada una.

Siempre que el trabajo sea necesario para la producción, y aunque se reduzca mucho el tiempo socialmente necesario, conviene compartirlo dentro de la población económicamente activa y continuar relacionando la distribución de al menos una parte de los ingresos según su participación en la producción

El trabajo seguirá siendo un factor de integración social al que todos pueden pretender; por esa causa da derecho a acceder a una parte del resultado de la producción: debe ser visto también como el derecho a cumplir libremente un deber: el de participar en la producción.

Aunque el tiempo de trabajo necesario para la producción sea pequeño, el trabajo, asalariado o no, es indispensable para que cada uno acceda a una participa-

ción ciudadana libre y no concedida. Eso significaría el ejercicio de dos derechos fundamentales:

- libertad e igualdad para acceder a los bienes sociales básicos (donde se incluiría el derecho del trabajo): es un principio de ciudadanía.
- solidaridad: maximizando la posición de los que están más desfavorecidos en cuanto a los otros bienes.

J. M. Harribey concluye afirmando que en una sociedad capitalista, la mercantilización creciente de las necesidades humanas es lamentable, pero no queda accesible otra solución equitativa que no sea tratar de igualar los derechos que corresponden a una participación en la actividad productiva de bienes y de servicios; por otra parte, no es para lamentar el reconocimiento social de derechos relacionados con el trabajo que resulte de esa mercantilización, y si bien el régimen salarial es criticable, dentro de ese régimen, no existe otra vía equitativa que no consista en instaurar derechos para los asalariados y velar por su cumplimiento (Harribey 1996, 1998 y 2001).

4. Propuestas alternativas a la sociedad salarial

4.1. Michel Godet (CNAM). Una solución individualista: el "trabajador-empresario"

Las tesis de Michel Godet, especialista en estudios prospectivos e investigador del Conservatoire National d'Arts et Métiers (CNAM) de París, formuladas en la década pasada, pueden presentarse sintéticamente de la manera siguiente: como resultado de la crisis y de la disminución del ritmo de crecimiento económico, el tradicional contrato de trabajo denominado "fordista", habría quedado superado, porque correspondería al período anterior, caracterizado por grandes empresas industriales donde predominaba la rigidez en la organización del trabajo. La globalización y las nuevas reglas de la competencia exigen mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo y de los medios de producción, mayor capacidad empresarial para adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda, condiciones que aquellas empresas no pueden reunir.

Por otra parte, las normas de derecho del trabajo, colectivas e individuales, son tan numerosas, complicadas, rígidas y costosas para los empresarios, que les impiden la creación de empleos y la generación de nuevas actividades para dar trabajo a todos. La alternativa para superar esas contradicciones es el desarrollo del trabajo individual considerado como un trabajo empresarial, es decir, fuente de placer y de desarrollo personal; el mismo se identificaría propiamente con la actividad humana y abarcaría plenamente la vida de las personas. Esa actividad actuaría sometida a las reglas del mercado.

Para ello, M. Godet y sus colegas proponen (Godet 1991):

1. disociar institucional y jurídicamente el trabajo del empleo (en particular en lo que se refiere a la duración, la estabilidad, la protección social, las normas de derecho del trabajo que lo rigen);
2. crear empresas mono-personales, sin asalariados, como por ejemplo los llamados micro-empresarios, que intervengan activamente en el mercado;
3. establecer "contratos de actividad" en lugar de los tradicionales contratos de trabajo, que sean flexibles, pero sin que los trabajadores tengan verdaderamente el estatuto de asalariados;
4. sustituir ciertos contratos de trabajo por contratos de locación de servicios regidos por el derecho comercial, donde las partes son independientes entre sí, no existe la relación salarial y la remuneración por el trabajo realizado se basa exclusivamente en el resultado;
5. establecer sistemas de promoción y de carrera profesional de tipo individual, según reglas convenidas por cada trabajador con el responsable de la gestión del personal, en el nivel de cada empresa.

4.2. "Contratos de actividad" en lugar de los tradicionales contratos de trabajo

La propuesta contenida en el Informe Boissonnat, -redactado bajo la responsabilidad del especialista que lleva ese nombre y fue solicitado por el Primer Ministro de Francia-, para hacer frente al desempleo masivo, propuesta que se ha experimentado parcialmente pero que todavía no se ha difundido ni aplicado de manera generalizada, consiste en reemplazar efectivamente el contrato de empleo o de trabajo tradicional, por un "contrato de actividad".

El contrato de actividad toma rápidamente en cuenta las grandes variaciones de la demanda, los procesos de creación y cierre de empresas y que estas comienzan a organizarse en redes, a coordinarse, a cooperar entre sí y a intercambiar cada vez más frecuentemente sus recursos. Uno de estos recursos podría ser la fuerza de trabajo. Las empresas tienen necesidad de una mayor flexibilidad para ser capaces de adaptarse a los profundos y rápidos cambios que ocurren en el mercado, pero la "flexibilidad externa" no es totalmente satisfactoria y debe ser complementada con la "flexibilidad interna".

El informe considera que las reglas de derecho individual y colectivo que rigen tradicionalmente el contrato de trabajo son rígidas, no están adaptadas a los cambios que vienen ocurriendo en cuanto al tiempo de trabajo: por esa causa reaparece el trabajo a domicilio (anteriormente denominado putting out system), se destina cada vez más tiempo de formación durante la vida activa para reconvertir la fuerza de trabajo, hay a menudo largas y frecuentes transiciones entre las situaciones de trabajo, de desempleo, de formación profesional, de reconversión y esas modificaciones de la situación, provocan rupturas en el contrato de empleo y

por consiguiente ocasionan pérdidas de ingresos a los trabajadores (Boissonnat 1995).

El citado informe adhiere a la idea de que la esencia del contrato de actividad consiste en establecer una relación contractual plurianual entre cada uno de los asalariados y una entidad colectiva, compuesta por un grupo de empresas y/o de instituciones localizadas en una determinada región, que se coordinarían entre sí para cooperar y hacer una gestión colectiva de esa fuerza de trabajo. Los trabajadores se desempeñarían pasando así de una empresa u organización a otra en función de sus necesidades de fuerza de trabajo, pero sin que se produjeran interrupciones en su actividad ni rupturas de ese contrato de trabajo específico que lo dejaran en la condición de desempleado, reduciendo por consiguiente sus ingresos. El contrato de actividad sería de fácil acceso, tendría además un carácter flexible, procurando atraer a esta nueva situación a los actuales trabajadores del sector informal, a los que trabajan "en negro", o que no están registrados, pero brindándoles una cierta protección social.

La justificación de la necesidad de esta transformación dada por J. Boissonnat en su informe requiere tomar en cuenta que el trabajo cumple una función productiva, pero también de integración social, de realización personal, de acceso a la autonomía (Boissonnat 1995).

El contrato de trabajo debe tener en cuenta los itinerarios personales y las experiencias profesionales, la evolución del trabajo y la necesidad de ampliar el marco de la relación de empleo (pasar de una relación individual de un trabajador con un empleador a una relación sucesiva de un trabajador con varios empleadores, incluyendo períodos de inactividad, la desmaterialización del trabajo y el cambio en su contenido y organización).

El trabajo se realizaría así de manera cada vez menos subordinada y los trabajadores serían cada vez más autónomos y responsables en su trabajo; para ello se debería invertir en formación, desarrollar las calificaciones y competencias, buscar el involucramiento del personal, como condiciones necesarias a la eficacia de las empresas.

De la propuesta formulada en el Informe, editado en 1995, habría quedado excluida explícitamente la parte de la política tendiente a la reducción del tiempo máximo legal de trabajo.

El derecho del trabajo tiene un poder de estructuración del mercado de trabajo y determina los comportamientos individuales y colectivos, creando representaciones del trabajo e identidades sociales y colectivas. El contrato de actividad sería una nueva forma jurídica del contrato individual de trabajo, para tener en cuenta las transformaciones de la relación de empleo; debe favorecer la movilidad entre empresas, sin que ello sea sinónimo de precariedad ni de inseguridad o de exclusión.

Este enfoque postula que las representaciones del trabajo y de la organización de la producción deben estar de acuerdo con la realidad de la evolución de los hechos técnicos, económicos y sociales; esto implica la instauración de una lógica de diversificación de las organizaciones productivas y de la cooperación entre empresas, puesto que se ha producido el desplazamiento de los lugares donde se toman las decisiones en materia económica, dado el proceso de mundialización y de regionalización (Boissonnat 1995).

Los contratos de actividad deberían responder a las exigencias de simplicidad, claridad, estabilidad y coherencia. Se trata de contratos individuales, de carácter sinalagmático, que permiten y estimulan la movilidad del trabajador entre empresas, que toman en cuenta el itinerario profesional de cada uno, asimilando los pasantes y beneficiarios de formas promovidas de empleo al estatuto de trabajador asalariado y que a término tratan de promover la creación de empresas. En el mismo se debe identificar el colectivo de los empleadores que se comprometen respecto de cada trabajador individual, establecer el contenido mínimo de derechos y deberes mutuos, definir las condiciones de movilidad (geográfica, entre empresas, entre profesiones) y la alternancia entre formación y actividad. El contrato debería definir las garantías existentes en materia de ingresos a partir del momento en que se agote su tiempo de duración, así como en cuanto a la formación profesional, dado que se desea promover y consolidar la polivalencia (Boissonnat 1995).

4.3. La propuesta de François Gaudu: pasar del contrato de trabajo al estatuto

El Prof. François Gaudu parte de la afirmación de que en Francia -debido a la crisis desencadenada a mediados de los años 1970- no se podría crear de inmediato la cantidad suficiente de empleos como para combatir eficazmente el desempleo y que el reparto del empleo (o, lo que sería lo mismo, de la desocupación) no sería una buena solución; en su lugar propuso que, en vez de un contrato de trabajo incluso precario, se otorgue a esas personas un estatuto.

Las diferentes políticas de empleo dispuestas por el gobierno francés desde mediados de la década de los años 1980, se orientaban hacia el acceso de los desempleados a un empleo bajo la forma de contrato de trabajo, pero en los hechos esas políticas trataban solamente de facilitar la búsqueda de una inserción, sin poder otorgar a término la garantía de un empleo dotado de estabilidad, ni asegurar la duración, ni la protección que les son propias. De esa manera, progresivamente se desnaturalizaría la esencia del verdadero contrato de trabajo.

La solución propuesta por Gaudu consiste en inventar una nueva modalidad de relación salarial, el estatuto, que establece una relación laboral de esos individuos desocupados con la sociedad en su conjunto y no con una empresa en particular, pero que de cualquier manera establece mutuas obligaciones y derechos, incluso durante el período de inactividad que transcurre entre dos empleos o hasta el mo-

mento de la inserción en un "verdadero empleo". Es la sociedad, por intermedio del Estado, la que propone al desocupado las actividades a realizar, sin llegar a ser propiamente un trabajo forzado; dicho trabajo, una vez aceptado y llevado a cabo, otorga en contrapartida un ingreso, a cambio de realizar por lo tanto una actividad socialmente útil, aunque no fuera siempre una actividad directamente productiva de bienes o servicios, intercambiados en la esfera mercantil de la economía.

Los trabajadores regidos por ese estatuto no serían desocupados que ya se estarían beneficiando con un subsidio o una ayuda sin contrapartida, sino verdaderos trabajadores activos. De esa manera no se desnaturalizaría el contrato de trabajo, que quedaría reservado solamente para los "verdaderos empleos" (Gaudu 1995).

4.4. La economía plural para posibilitar la plena actividad y crear o consolidar el "tercer sector" o sector social de la economía

Otra alternativa para hacer frente al desempleo masivo es el desarrollo de las actividades del "tercer sector" o la constitución del "sector social" de la economía.

Esta idea es común a las propuestas fundamentadas en diferentes ideologías que desde la década pasada que postulan la necesidad de aumentar el número de las actividades que pueden proporcionar una utilidad social. Los más conocidos en Francia, son el Centre des Jeunes Dirigeants d' Entreprises (CJD) ya mencionado, J. L. Laville, Jean Roustang y Alain Lipietz. En los Estados Unidos se destaca, como habíamos visto, Jeremías Rifkin, pero desde diversos enfoques teóricos.

Todos ellos critican la concepción dominante del empleo (asalariado) porque la consideran muy restrictiva, y hacen notar que se está en presencia de nuevas necesidades y de la emergencia de nuevas actividades. El pleno empleo habría sido solamente una experiencia histórica excepcional (del período "fordista" y los "treinta años gloriosos"); por otra parte, el empleo no podría ser el único vector de la actividad de los seres humanos y la empresa mercantil no puede ser considerada como el único lugar de socialización y de realización personal. El empleo asalariado no sería sino una de las modalidades posibles de trabajo y más valdría plantear el problema del empleo en términos de actividad. **Entonces, como piensan que no sería posible obtener el pleno empleo, se debería asegurar a todas las personas "empleables" la posibilidad de ejercer una actividad** (Lipietz 1996).

Dentro de esta alternativa, están los que critican en su esencia la economía mercantil y niegan que el trabajo asalariado sea el único sector creador de utilidad social y de riqueza; en su reemplazo proponen a cambio la creación de puestos de trabajo gracias al desarrollo de la economía solidaria. Los trabajadores que ocuparían esos puestos no estarían directamente a cargo del sector público, sino de organizaciones de tipo asociativo, de ONG, que harían menos directas las relaciones

del trabajador con el empleador público o privado, actuando éste por intermedio de esas asociaciones.

En síntesis, se trataría de que algunos de los elementos constitutivos del trabajo asalariado tradicional (estabilidad, protección social, e ingresos a cambio de realizar un trabajo socialmente útil) fueran incorporados en ese otro tipo de contrato. Al igual que en el caso de los Contratos de Actividad y del Estatuto, esta propuesta no aleja definitivamente el riesgo de una dualización de la sociedad, dado que el tercer sector o sector social tendría por finalidad recibir en un primer momento a los **desocupados** y a todos los trabajadores que fueron **excluidos** del sistema tradicional de empleo asalariado.

Alain Lipietz va a precisar que ese tercer sector no es solamente una etapa de transición, sino que es la única solución correcta, con vocación de perdurar. La condición para crearlo es que esté permanentemente subvencionado y que su función específica sea ocuparse de las actividades que no están a cargo de los demás sectores: el Estado y el mercado. Es un sector totalmente nuevo dentro de la estructura del empleo. Una de las actividades que podrían dar lugar a este sector serían los **empleos de proximidad**, propuestos por el Libro Blanco de la Unión Europea, redactado bajo la dirección de Jacques Delors (Lipietz 1996).

De hecho se trataría de una estratificación en al menos tres mercados de trabajo y crear, paralelamente al sector mercantil, que penetra en toda la vida social, un sector de economía solidaria, donde el trabajo proporciona un ingreso, un estatuto, permite realizar actividades socialmente útiles, tanto productivas de bienes como prestadoras de servicios, pero con un criterio de rentabilidad diferente. Quedaría en ese caso por definir el grado de libertad de los individuos para aceptar o rechazar el trabajo que se les ofrece, para que no sea asumido como un trabajo forzado, y por otra parte definir cómo va a financiarse: por un subsidio público, con nuevos impuestos de tipo solidario o por una redistribución de la carga impositiva sobre los sectores más pudientes de la sociedad, al menos en la etapa de su lanzamiento.

Según los especialistas Aznar, Caille, Laville, Robin y Sué, en Francia se estaría viviendo una "crisis del trabajo" y se debería tratar de reconstruir una sociedad con menos desigualdades, reduciendo el tiempo de trabajo máximo legal y desarrollando actividades organizadas según una lógica que no corresponda ni al mercado ni al Estado y que pueda ofrecer un estatuto a los que se desempeñaran en el mismo. Postulan la reforma del actual Ingreso Mínimo de Inserción (RMI) en dirección hacia un ingreso mínimo de existencia y un derecho a la inserción.

Jean Louis Laville afirma que, debido a las NTIC, se incrementa la productividad y se ha entrado en un período de crecimiento económico, pero sin crecimiento del empleo. El empleo que antes se concentraba en la industria, en el futuro se concentrará en los servicios relacionales: educación, salud, empleos de proximidad, trabajos de utilidad colectiva, cuidados y servicios a las personas. Pero

esos servicios no deberían convertirse puramente en servicios domésticos. Laville no habla explícitamente del "fin del trabajo", sino de la redefinición de las formas que adopta el trabajo y propone que se definan otras actividades, que sin ser propiamente empleos, puedan ser valorizadas socialmente (Laville 1995).

Por su parte, Roger Sué proclama la "declinación del trabajo", considerándolo como una categoría histórica destinada finalmente a desaparecer. Para crear empleos se debería proceder a la reducción del tiempo de trabajo, aceptando que eso podría implicar una reducción de los salarios más elevados y también de los medianos (Sué 1995).

Otros autores, como Jacques Robin, hablan de la emergencia de una sociedad de multiactividad en la cual el trabajo de producción de bienes será solo **un** componente de la actividad de los seres humanos (Robin 1995).

Guy Aznar, en cambio, desconfía de la distinción instaurada entre el trabajo y la actividad, pues podría conducir a una sociedad dual y prefiere que cada persona pueda establecer por sí misma una repartición entre el tiempo productivo y el tiempo no-productivo (Aznar 1995).

Por su parte, Alain Caille piensa que aunque se obtuviera una reducción en el tiempo de trabajo y se procediese a su reparto de la manera más igualitaria posible, no se podría absorber totalmente el desempleo; por lo tanto, propone la creación de un sector cuaternario (Caille 1995). En dicho sector los ingresos podrían componerse de una parte relacionada con el tiempo de trabajo y otra parte como resultante del reparto del valor agregado producido por el sistema económico en su conjunto y en particular por las ramas de actividad donde se da la reducción del nivel de empleo.

En el sector cuaternario se debería dejar un espacio para el trabajo de tiempo parcial pero elegido de manera autónoma (años sabáticos, años para la formación o reconversión profesional, desarrollo de una actividad pública), pero que no impida el posterior regreso de esas personas a la situación de trabajo a tiempo pleno, y siempre que no dé lugar a la discriminación contra el trabajo femenino.

Algunos de esos autores proponen un ingreso mínimo incondicional para evitar la exclusión social y la emergencia de una esfera de producción de bienes y de servicios sociales con valor de uso, asignando una gran importancia a las asociaciones sin fines de lucro, donde trabajarían personas benévolas junto con asalariados profesionales, todos ellos encuadrados en un mismo convenio colectivo. Esas asociaciones deberían complementarse entre sí y competir con el Estado y con el mercado.

Este nuevo "sector social" no sería una organización vertical, sino que tendría una estructura horizontal, pues ese tipo de empleos se deberían crear en todos los sectores, dando lugar tanto a actividades benévolas como no remuneradas. Algunos de esos autores promueven establecer un subsidio para que esas asociaciones puedan desarrollarse y funcionar hasta que encuentren los medios para que logren

autosostenerse, lo cual requeriría crear impuestos a los sectores más ricos de la sociedad, mientras que para otros especialistas no se deberían generar nuevos impuestos sino reasignar los recursos ya existentes destinados a las políticas de empleo.

Ahora bien, en una de las publicaciones donde se exponen estos enfoques, no se hace una clara distinción entre actividad y trabajo, no está muy claro cuál sería el estatuto laboral de quienes trabajen en las empresas de la economía solidaria propuesta; se hace difícil comprender la articulación, dentro de una misma empresa, de los trabajadores asalariados y de los benévolo y tampoco se entiende bien de qué manera los asalariados invertirían su tiempo libre repartiéndolo entre el tercer sector y las asociaciones (Aznar, Caille, Laville, Robin, Sué, 1995).

4.5. Alain Supiot: de la protección social a la ciudadanía social

Según el Prof. Alain Supiot, el modelo industrial sobre el cual se fundó hace más de medio siglo el derecho del trabajo, se encuentra actualmente sometido a grandes transformaciones técnicas y económicas. La "refundación" del derecho de trabajo que él propone, requiere partir de un análisis transdisciplinario de los cambios operados en las relaciones de trabajo (Supiot 1994 y 1998).

El derecho del trabajo tradicional reposa sobre una concepción a la vez jurídica y colectiva de las relaciones de trabajo. Está definido por la relación de subordinación que se teje entre el trabajador y quien usa sus servicios. La empresa "fordista" industrial, de grandes dimensiones, dotada de una estructura jerárquica y piramidal, con una fuerte división social y técnica del trabajo, donde los trabajadores están clasificados según categorías rígidas inscriptas en el convenio colectivo), es vista como una colectividad reunida alrededor de una actividad económica y bajo la dirección de un mismo empleador para todos los trabajadores que allí se desempeñan, aunque tengan profesiones diferentes. En contrapartida de la subordinación a las jerarquías de la empresa, de la disciplina laboral, del compromiso de mantener la paz social y de aceptar la organización prescripta del proceso de trabajo, los trabajadores ocupaban puestos de trabajo estables y recibían un salario y beneficios sociales que les permitían asegurar su sobrevivencia y la de su familia.

La relación salarial fordista codificada en los convenios colectivos de trabajo -y cuyos grandes rasgos fueron expuestos en otras publicaciones editadas por el PIETTE y la Asociación Trabajo y Sociedad- sirvió de base para la estructuración del derecho del trabajo de los países de Europa Occidental.

Una de las misiones más importantes de la negociación colectiva fue la de homogeneizar relativamente la situación laboral y evitar que la competencia entre las empresas dentro del mercado se desplazara sistemáticamente hacia la reducción de los salarios y se deterioraran las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Actualmente, las empresas recurren cada vez más frecuentemente a las nuevas formas de organización del trabajo, a la subcontratación, a la tercerización, con lo cual escapan progresivamente a las convenciones colectivas de la rama. **Por lo tanto sería muy necesario desarrollar las negociaciones colectivas en los niveles del gran grupo empresarial o de la red de empresas, lo cual reforzaría probablemente la organización sindical de la rama de actividad** (Supiot 1998).

La función del Estado está siendo cada vez más cuestionada debido a que la mundialización y la regionalización le han quitado algunas de sus prerrogativas, y porque hasta el presente no ha podido ser muy eficaz para ocuparse de los desocupados y de los trabajadores pobres, los cuales existen en bolsones de miseria incluso en los países más ricos. Pero para Supiot **el Estado debe continuar existiendo, para fijar un marco jurídico, sin el cual el orden económico y social no podría existir.**

Según las tradiciones culturales y la formación política de los países, predomina ya sea un "estado mínimo", un "estado gendarme", un "estado protector" o un "estado benefactor o providencia". En cualquier caso el Estado debe existir para asegurar la libertad y la seguridad, proteger a los más débiles, garantizar la cohesión social. A medida que pasó el tiempo, el estado "keynesiano" se fue transformando debido a la individualización de los estilos de vida y a las nuevas y exigentes demandas de los ciudadanos. **En cuanto a los servicios públicos, la tendencia que predomina es hacia la privatización y por lo tanto, se está gestando una transición desde un estado productor y gerente hacia un estado garante y regulador. Cambia también el estatuto de la función pública, dando lugar a reparticiones donde cada vez más los contratos de trabajo pasan a ser regulados por las normas del derecho común.**

Esto significa la necesidad de encontrar una nueva forma de intervención del estado, ligada a una concepción global de los derechos sociales basados en la solidaridad, pasando del "Estado providencia" al "Estado de asistencia", asegurando y garantizando los procedimientos y la multiplicación de instancias representativas y de concertación social, estimulando los acuerdos, los pactos y las convenciones entre las partes para alcanzar los objetivos fijados por la ley.

Por eso el informe de Supiot termina proponiendo que se utilice el concepto de "ciudadanía social" más que el de "protección social", para sintetizar los objetivos actuales del derecho del trabajo y del derecho social, porque el concepto de ciudadanía supone dentro de las empresas la activa participación de las personas involucradas en la definición, en la puesta en práctica y la evaluación de sus derechos. Estos últimos se concretan con respecto a las relaciones del trabajador individual con el capital privado y el Estado empleador, al estatuto profesional de los trabajadores y sus posibilidades de promoción, a la duración y configuración del tiempo de trabajo, a la organización profesional de los asalariados y a la representación de los interlocutores sociales, a las diversas formas de participación de los asalariados en la gestión empresarial y de los servicios sociales y de bienestar

de las empresas, y a la lucha contra la discriminación sexual y de otro tipo en el trabajo (Supiot 1998).

Referencias bibliográficas

- AGLIETTA Michel (1991), *Regulación y crisis del capitalismo*, Siglo XXI, México.
- ARENDT Hannah (1988), *La condition de l'homme moderne*, Calmann-Levy, París.
- AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger (1995), *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*.
- BIDET Jacques, TEXIER Jacques (1995), *La crise du travail, Actuel Marx Confrontation*, Paris, Press Universitaires de France.
- BOISSONNAT J. (1995), *Rapport de la Commission: Le travail dans vingt ans*, Commissariat Générale du Plan, Odile Jacob, Paris.
- CAILLE Alain (1995) en AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger (1995), *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*.
- CASTEL Robert (1999), "L'effritement de la société salariale", en *Métamorphoses du salariat*, número especial de la *La Revue de la CFDT*, Paris.
- CASTEL Robert (1995), *Les métamorphoses de la question social. Une chronologie du salariat*, Fayard, Paris.
- CJD, Centre des Jeunes Dirigeants (1994), *Construire le travail de demain*, Les Editions de l'Organisation, Paris.
- DE LA GARZA Enrique (1999), "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin", en CASTILLO Juan José (ed.), *El trabajo del futuro*, Complutense, Madrid.
- DE LA GARZA Enrique, DEL CAMPILLO Marcia (1998), "¿Hacia donde va el trabajo humano?", *¿Fin de la sociedad del trabajo?*, CAT, Mexico, Año I, N° 1, Junio, 2a. Época.
- GAUDU François (1995), "Du statut de l'emploi au statut de l'actif", *Droit social*, Paris.
- GODET Michel (1995), *Le grand mensonge*, Fixot, París.
- GORZ André (1982), *Adiós al proletariado (Más allá del socialismo)*, El viejo topo, Barcelona.
- GORZ André (1988), *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris, Seuil.
- GORZ André (1994), "Sortir de la société salariale", *Cahiers et Revue de l'Ours*, N° 1, Paris.
- GORZ André (1997), *Misère du présent. Richesse du possible*. Paris, Galilée. Hay traducción castellana: *Misérias del presente, riquezas de lo posible*, Paidós, Buenos Aires.
- HABERMAS Jürgen (1989), "The new obscurity", en *The New conservatism: cultural criticism and the historian debate*, Cambridge, Polity Press.
- HARRIBEY Jean Marie (2001): "El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo", en DE LA GARZA Enrique, NEFFA Julio C. (coord.), *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro*, CLACSO, Buenos Aires.

- HARRIBEY Jean Marie (1996), "Temps de travail et travail du temps", *Journées du PI - REVS, Le temps de l'environnement*, Toulouse, 5-7 novembre.
- HARRIBEY Jean Marie (1998), "Travail, emploi, activité: essai de clarification de quelques concepts", *Economies et Sociétés*, Serie Economie du Travail Serie AB, N° 20.
- HUSSON Michel (1998), "Fin du travail o reduction de sa durée", Ponencia en el *Congrès Marx International*, octubre.
- LAVILLE J.L. (1995), en AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger, *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*.
- LIPIETZ Alain, (1996), *Le travail en sablier*, La Decouverte, Paris.
- MEDADominique (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Alto, Aubier, Paris.
- MEDA Dominique (1996), "El valor trabajo visto en perspectiva", *Revista Internacional del trabajo*, vol. 115, N° 6.
- MEDADominique (1998), "Travail, emploi, activité; des redefinitions en cours", CEE.
- MEDA Dominique, SCHOOR Juliet (1996), *Travail une révolution a venir*, Arte/Mille et une nuits, París
- MEDADominique (1999), *¿Qu'est-ce que la richesse?*, Champs, Flammarion, Paris.
- OFFE Claus (1985), *Disorganised Capitalism*, Cambridge, Ed. Polity Press.
- OFFE Claus (1995); "Un diseño no productivisda para las políticas sociales", en *Contra la exclusión. La propuesta del ingreso ciudadano*, CIEPPy Miño y Davila, Editores, Buenos Aires.
- OFFE Claus (1996), "El pleno empleo ¿Una cuestión mal planteada?", *Sociedad*, N° 9, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, Buenos Aires.
- OFFE Claus (1985), "Le travail comme categorie de la sociologie", *Les temps modernes*, N° 466
- RIFKIN Jeremy (1996), *The end of work. The decline of the global labor force and the new post-market area*. Existe traducción en castellano: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era*, Barcelona. Paidós.
- ROBIN Jacques (1995) en AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger, *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*.
- ROCCARD Michel (1996), "Préface" en RIFKIN Jeremy, *La fin du travail*, La Découverte, París.
- SAINSEAULIEU René (1990), *L'entreprise, une affaire de société*, Presses de la FNSP, Paris.
- SCHOOR Juliet (1991), *The overworked american. The unexpected decline of leisure*, Basic Books, USA.
- SUE Roger (1995) en AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger, *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*.
- SUPIOTALain (1994), *Critique du droit du travail*, PUF, Paris.

- SUPIOTAlain (Rapporteur) (1998), *Au delà de l'emploi, Transformations du travail et de - venir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris.
- TOURAINÉ Alain (1955), "La qualification du travail: histoire d'une notion", *Journal de Psychologie Normale et Pathologique: Le travail, les métiers, l'emploi*, Paris, PUF.
- TOURAINÉ Alain (1978), "Les grands problèmes actuels de la sociologie du travail" en Société Française de Psychologie, *Que va devenir le travail?*, Paris, Editions Entreprise Moderne d'Édition.
- VINCENT J. M. (1996), "La légende du travail" en: *La liberté du travail*, Collection Le Présent Avenir, Syllepse, Paris.

El trabajo en la vieja y en la nueva economía

Francisco Zapata*

El debate acerca del fin del trabajo, identificado con el aumento del desempleo estructural en el nivel global como consecuencia de la automatización de los procesos productivos, cuya versión más contemporánea fue detonada por la publicación del libro de Jeremy Rifkin (1995) y sustanciado por Stanley Aronowitz y William DiFazio (1994), ha sido desmentido por la evolución de la economía internacional, por la evolución de los mercados de trabajo y, en particular, por las estrategias de las empresas para enfrentar la inestabilidad de los mercados en condiciones de una globalización cada vez más grande. En efecto, si bien se han producido una serie de fenómenos que los trabajos mencionados documentan en forma pertinente, la consecuencia de su análisis, que era la desaparición del "trabajo", no se ve comprobada por los hechos.

La visión según la cual la automatización contribuiría al aumento de la productividad del trabajo, a la reducción de los costos de producción y al aumento de la oferta de bienes de consumo baratos que fomentarían el poder de compra, la expansión de los mercados y la generación de puestos de trabajo, ha sido cuestionada. En efecto, lo que ha ocurrido es que el desempleo abierto ha aumentado (por ejemplo en los países de la Unión Europea) y el empleo encubierto se ha incrementado en forma dramática en países como los de América Latina, en donde más de la mitad de la población económicamente activa tiene ocupaciones informales

* Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México. E-mail: zapata@colmex.mx

que generan poco o nada de valor. Además, en los países más avanzados, se puede constatar una disminución de la tasa de participación en la actividad económica por parte de la población, por lo que disminuye la población empleada en términos relativos.

Si bien el caso de Estados Unidos es particularmente relevante, pues en ese país el desempleo, los despidos, la falta de dinamismo de los mercados de trabajo son fenómenos asociados a cambios en los perfiles de las necesidades de mano de obra de las empresas: en efecto, las empresas despiden pero también contratan y en algunos casos contratan más trabajadores de los que despiden.

Por lo que el debate de principios de la década de los noventa debe ser reformulado para plantear una nueva conceptualización acerca del "trabajo", más que para diagnosticar su desaparición. En esta reconceptualización será necesario incorporar las nociones de equipo y la movilidad. En efecto, los resultados decepcionantes -tanto técnicos como financieros- que las empresas obtuvieron en las llamadas "fábricas del futuro", las obligaron a reestudiar la reestructuración productiva a la que se enfrentaron con motivo de la crisis de rentabilidad de los años ochenta. La idea de la producción automatizada, en la que la robotización era central y donde la base de sustentación del argumento era la desaparición del trabajo, no pudo plasmarse en una reorganización total del aparato productivo por medio de la computarización y de la construcción de "trabajadores" artificiales como los robots. Incluso en plantas de procesos continuos como la refinación de petróleo, en donde el argumento había encontrado sus primeras manifestaciones, se pudo observar que existían límites a lo que la automotización podía lograr. Lo mismo ocurrió con los intentos malogrados de computarización en tiempo real de procesos industriales en la producción de acero, en donde el diseño de programas en línea (tiempo real), se encontró con variables que solo la mente humana podía resolver, en el lugar mismo de la producción.

Por lo cual, en la década de los noventa, las empresas tuvieron que proceder en forma más tradicional mediante reformas a los sistemas de relaciones de trabajo, a la diversificación creciente de las condiciones de trabajo, a cambios en los tiempos de trabajo y en las estructuras ocupacionales y salariales por sector, por empresa y por ocupación. También recurrieron a la individualización de las relaciones entre las empresas y sus trabajadores. Pero también implementaron reformas radicales en las propias estructuras organizacionales, como fueron: (a) la introducción de la diversificación de productos y la creación de estructuras multidivisionales; (b) la subcontratación generalizada a través de la descentralización de la producción por medio de proveedores formados por las propias empresas; (c) los programas de aumento de la productividad centrados en las economías de escala y en sistemas de relaciones de trabajo específicas (Salvatori Dedecca 1999).

Estas medidas destruyeron el viejo sistema productivo (denominado "fordismo") que había emergido en Estados Unidos en las primeras décadas del siglo XX y que se había difundido en los países industrializados y no-industrializados des-

de la década de los treinta en adelante (Chandler 1977, 1990). La desestructuración de ese viejo sistema productivo fue producto de la incapacidad de las empresas para poder redefinir sus estrategias, reorganizar sus estructuras y construir nuevas calificaciones que permitiesen el aumento de la producción y la elevación de la productividad. La desestructuración y la reestructuración fueron procesos que permitieron sentar las bases de un nuevo sistema productivo más eficiente y más competitivo en un mundo globalizado económicamente. El desafío consistía en desregular, en fortalecer las relaciones de mercado, en particular de los factores productivos, para eliminar capacidades obsoletas y liberar recursos que hicieran posible la reestructuración. Así, las empresas cambiaron sus relaciones con los bancos, con sus accionistas, con el sistema financiero y con los sindicatos. Modernizaron sus estructuras administrativas, cambiaron sus sistemas de comunicación y diseñaron nuevos sistemas de planeación y de producción.

Estas reformas se dieron en el contexto del cambio de modelo de desarrollo, es decir de la modificación de la articulación entre acumulación y regulación institucional, contexto que se identifica con el surgimiento de lo que la prensa de negocios denomina "la nueva economía".

El contraste entre las dinámicas de lo que ha venido a llamarse la vieja y la nueva economía¹, es sorprendente: en efecto, se trata de dos formas de operar del capitalismo en las que los indicadores centrales de su funcionamiento, como son la evolución del producto interno bruto, la difusión de la tecnología en el aparato productivo, la evolución de los salarios y de la productividad, la inflación, el déficit fiscal, el empleo, el nivel educacional de la fuerza de trabajo, la presencia del sindicalismo, y otros, tienden a desempeñarse en forma muy distinta según se trate de la una o de la otra.

Un aspecto que también hay que mencionar es el creciente peso del sector financiero en la operación cotidiana de estas dinámicas, lo cual se refleja en la centralidad que las bolsas de valores ocupan en estos procesos.

Este contraste, que empezó a generarse en Estados Unidos hace unos veinticinco años, con motivo del cambio de modelo de desarrollo a partir de 1973 (crisis derivada del aumento de los precios del petróleo), y que diera lugar a una profunda reestructuración del sistema capitalista, puede caracterizarse por aspectos como la globalización de la economía, la utilización masiva de nuevas tecnologías en los sistemas productivos, la reestructuración organizacional y la renovación de las técnicas de administración de empresas, incrementos fuertes en la productividad del trabajo, niveles cada vez más sofisticados de la formación de la fuerza de trabajo, entre otros factores.

¹ Existe toda una retórica alrededor de la "nueva" economía que se desarrolla en la prensa de negocios, tanto en Estados Unidos como en Europa. Véase por ejemplo, *Business Week*: "21st century capitalism", 12 de septiembre de 1994; "Rethinking work", 17 de octubre de 1994; "The 21st century economy", 31 de agosto de 1998; "21 ideas for the 21st century", 23-30 de agosto de 1999.

Todos estos elementos sustentan la idea de que nos encontramos frente a una nueva era económica que se está consolidando y que se expresa en indicadores como los siguientes:

- (a) las tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto en los países de la OCDE superan las que se observan en los países en vías de desarrollo, las que tienden a estancarse y a disminuir, experimentando comportamientos erráticos;
- (b) las utilidades de las empresas experimentan incrementos importantes que, según estimaciones recientes, se han duplicado con respecto a las que tenían entre 1960 y 1973, al pasar de un 3.1% anual al 6.5% anual en promedio en el período 1990-1998 (utilidades ajustadas por la inflación);
- (c) las tasas de inflación se reducen a un 2% promedio anual;
- (d) las tasas de interés experimentan una franca disminución: en Japón y en Estados Unidos han tenido un comportamiento sistemático a la baja, salvo en el último período (enero-abril 2000);
- (e) la productividad de las empresas no-financieras se incrementa a un ritmo promedio del 2.2 % anual entre 1990 y 1998;
- (f) la creación de empleos no-agrícolas crece al 2.5% promedio anual en ese mismo período; recientemente, se constata que el mercado de trabajo para esos empleos está saturado, por lo que las autoridades migratorias deben estudiar la posibilidad de aumentar las cuotas de migrantes legales².
- (g) la fisonomía de los niveles educacionales de la fuerza de trabajo se modifica al incrementarse el número de los egresados de las escuelas secundarias que entran a las universidades; en Estados Unidos dicha proporción pasa del 55% al 65% entre 1981 y 1997;
- (h) la difusión de las nuevas tecnologías en el aparato productivo es una fuerza que tiende a igualar las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, pues es más fácil para éstas competir en el manejo de computadoras que en el ensamble de automóviles en las cadenas de montaje.

La dinámica descrita puede sintetizarse afirmando que se trata de un crecimiento vigoroso del PIB, que refleja aumentos de la productividad con baja inflación en mercados de trabajo en los que el nivel educacional de los trabajadores tiende a aumentar. Esto se refleja en el aumento de las utilidades de las empresas y en incrementos en los salarios reales de los trabajadores, los que mejoran a una tasa promedio anual del 1% anual entre 1995 y 1998.

En base a la descripción anterior, podemos precisar mejor el contraste entre la vieja y la nueva economía, localizando específicamente el lugar que el trabajo ocupa en cada una de ellas y comparando lo que sucede en las economías de los países de la OCDE con las de América Latina.

² Véase *Business Week*, 28 de febrero de 2000, sección Economic Trends.

1. El trabajo en la "vieja" economía industrial (1880-1973)

En la "vieja" economía, tal como operara en Europa y en Estados Unidos desde fines del siglo XIX hasta 1973, el papel de la investigación científica permitió la creación de innovaciones tecnológicas que, para ser rentables, se valorizaron en grandes establecimientos productivos, las fábricas. Esas innovaciones tecnológicas implicaron: (a) el uso de metales (cobre, plata); (b) la necesidad de diversificar las fuentes de energía; (c) el uso de medios de comunicación y (d) la utilización de sistemas operativos que requirieron de una supervisión cada vez más especializada.

La operación económicamente rentable de las fábricas dio lugar al desarrollo de técnicas de producción masiva que necesitaron la expansión de la capacidad de producción mediante el uso creciente de la energía eléctrica y del motor de combustión interna. Asimismo, las fábricas fueron el lugar donde surgieron esquemas de administración profesionalizados que dieron lugar a la aparición de la figura del "manager" ³ del "organigrama", de las descripciones de cargos (*job descriptions*) y de todo el aparato administrativo que permitiera formalizar el proceso de división del trabajo.

El desarrollo del sistema fabril fue un estímulo para la diferenciación social: en efecto, la distribución del ingreso de la sociedad pre-industrial experimentó cambios dramáticos que se expresaron por la migración del campo a las ciudades y la modificación del contenido y la significación del trabajo para los campesinos, que se transformaron progresivamente en obreros. También se expresaron por la aparición de una clase empresarial cuyos orígenes fueron diversos según las situaciones nacionales, pero que en todas partes se identificaron con las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo. La implantación de los diversos elementos del sistema fabril -la concentración de la producción en espacios cerrados, la jornada de trabajo, el salario, la obediencia a la autoridad de supervisores y jefes-, la generación de "utilidades" en las empresas, el desarrollo de los mercados, la estandarización de los productos, contribuyó a diferenciar fuertemente a la sociedad en categorías sociales muy distintas de las que habían predominado anteriormente. Lo que hoy denominamos la distribución del ingreso fue resultado de este proceso de diferenciación social, que impulsó el paso de sociedades estamentales a sociedades de clase, lo cual implicó modificaciones en el origen de los recursos económicos con los que las personas vivían. También vale la pena mencionar que el sistema fabril obligó a crear sistemas educacionales que permitieran que el trabajo fuera realizado con los nuevos requerimientos, diferentes a lo que había sido hasta ese momento la calificación ligada al oficio.

Los "managers", la nueva categoría de administradores del sistema fabril, actuaron en forma cada vez más homogénea, lo que permitió que se abrieran carre-

³ Véase Chandler (1977). El papel de Frederick Taylor en este proceso fue también fundamental: Chandler 1967.

ras universitarias y programas de formación deliberada de aquellos que debían dirigir las fábricas y administrar a la fuerza de trabajo. Estos administradores tuvieron que incentivar a los trabajadores, organizar y reorganizar los procesos productivos y recurrir a especialistas para el diseño de esos procesos. Los "managers" utilizaron al salario como mecanismo de manipulación del esfuerzo de los trabajadores y de la promoción de cuadros intermedios entre ellos y los trabajadores. Por ello, incrementaron los salarios de aquellos que tenían mejores niveles educacionales, a los cuales asignaron, en términos del taylorismo, las tareas de concepción y de administración de los procesos productivos, contrastando con las tareas de ejecución, a cargo de los trabajadores menos educados.

No obstante lo anterior, es importante mencionar que la relación entre el desarrollo fabril y la educación fue quizás más central en la vieja economía que lo que lo es en la "nueva", tal como lo veremos más adelante: en efecto, si bien el tener niveles educacionales más elevados no era siempre el aspecto central para ser contratado en una empresa, la "vieja" economía requirió de mano de obra alfabetizada, lo que explica la expansión del sistema de educación elemental en los países como Estados Unidos, Francia, Inglaterra o Alemania en las décadas finales del siglo XIX y al comienzo del siglo XX. Además, el uso creciente de innovaciones tecnológicas en el área administrativa de las empresas, como la máquina de escribir, el mimeógrafo, el telégrafo y el teléfono, requirió que los trabajadores tuvieran que ser capacitados para poder utilizarlos eficientemente⁴. La alfabetización y la escolarización primaria jugaron un papel central en el incremento de la productividad del trabajo en esta fase del desarrollo capitalista. En otras palabras, las estrategias de los "managers" tenían que tomar en cuenta los niveles educacionales de los trabajadores en forma más prioritaria para el funcionamiento del sistema productivo directo, más de lo que tienen que hacerlo hoy en día⁵.

La consolidación de la "vieja" economía, desde el último tercio del siglo XIX hasta el estallido de la crisis de 1929, modificó la conformación de las sociedades en las que este proceso tuvo lugar. Dichas sociedades se urbanizaron y las ciudades que surgieron junto a los sistemas industriales abrieron espacios de consumo cada vez más diversificados. La diferenciación social dio lugar a la constitución de múltiples categorías sociales que conformaron organizaciones como fueron los sindicatos, que, en particular, jugaron un importante papel en la regulación de las condiciones de trabajo en las fábricas. De cierta manera, los contratos colectivos de trabajo fueron los esquemas que permitieron administrar en forma "racional",

⁴ En el nivel más elemental, la alfabetización de la fuerza de trabajo fue un factor central en la consolidación de la "vieja" economía. Tan es así que empresarios innovadores como Henry Ford, tenían escuelas primarias dentro de las propias fábricas para poder contar con la mano de obra adecuada. En el caso de Ford, dada la fuerte presencia de mano de obra inmigrante, no se trató solo de alfabetizar sino también de constituir una mano de obra alfabetizada en inglés.

⁵ Lo que no quiere decir que los niveles educacionales no se incrementaran: en efecto, en Estados Unidos, estos subieron pronunciadamente y los egresados de la educación secundaria pasaron del 13% al 50% entre 1913 y 1940.

los que hasta su aparición habían sido procesos unilaterales, en manos de los dueños de las fábricas. Más tarde, la promulgación de textos legales trasladaron el ámbito de esos esquemas a la esfera pública. También contribuyeron a generar cambios en la forma de operar de los sistemas políticos que, con la participación de electorados cada vez más amplios, pasaron a ser democracias de masas.

En América Latina, en el mismo período, el desarrollo del sistema fabril se dio sobre todo en el ámbito de la producción minera, en las plantaciones de azúcar, plátano y algodón, en los talleres de reparación mecánica de las máquinas que utilizaban las minas y las plantaciones y en algunas fábricas, como fueron las que produjeron géneros, telas diversas y otros productos manufactureros. También se dieron en los centros de transformación de productos alimenticios como los madereros, las panaderías, la confección, y otros en donde se elaboraban productos de consumo inmediato. Pero el hecho central del desarrollo del sistema fabril en nuestros países estuvo ligado a la penetración del capital extranjero y a la presencia de "managers" que no tenían vínculos con la sociedad en la que estaban implantados los enclaves que les tocaba administrar. En América Latina, la forma en que se estableció el sistema fabril tuvo entonces características particulares.

En términos cuantitativos, dicho desarrollo no implicó una movilización social tan fuerte como la que tuvo lugar en Estados Unidos y en Europa. En una primera fase, las migraciones del campo no tuvieron como destino solo a las ciudades, sino más bien sitios geográficamente aislados como eran las minas y las plantaciones. En países como Argentina, Uruguay y Brasil, las migraciones del exterior fueron más importantes para la constitución del proletariado fabril que las migraciones internas. Por ello, la diferenciación social que se produjo tuvo características originales, ligadas a los procesos mencionados. Afectó a sectores restringidos del campesinado, implicó a los extranjeros, a algunos dueños de tierras que invirtieran en actividades industriales, pero no modificó las raíces de la sociedad preindustrial latinoamericana. Fue más bien un injerto malogrado que no logró prender en forma generalizada. Eso explica por qué, tanto en el ámbito fabril (es decir en la forma de organizar la producción y el trabajo en las fábricas) como en el ámbito social general, no se dio una difusión del espíritu capitalista.

2. El trabajo en la "nueva" economía

En la "nueva" economía, si bien la innovación tecnológica sigue jugando un papel importante, su adaptación al aparato productivo cambia radicalmente de sentido. En primer lugar, dicho cambio tiene que ver con el carácter de esa innovación. En efecto, aquel tiene que ver con la optimización del funcionamiento de la producción, más que con la conformación del aparato productivo en sí mismo. Dicho en un lenguaje más preciso, se trata hoy de "software" más que de "hardware". Esta reconceptualización de la reestructuración resultó del fracaso de la idea de la "fábrica del futuro", es decir la idea del fin del trabajo y del comienzo de la era de la automatización.

Por lo que el desarrollo de este tipo de innovación no está ligado a la utopía de la automatización sino a la capacidad intelectual que profesionales, técnicos, y sobre todo trabajadores, pueden poner en acción al constituirse como actores de la producción. No está asociado, como había estado el viejo paradigma del capitalismo industrial, al uso de insumos materiales o de insumos "tecnológicos", derivados de la ciencia pura, como fue el caso en la "vieja" economía. Esto dio lugar a procesos de organización de la producción en que ésta se realiza en múltiples establecimientos que no poseen el carácter fabril que tuvieron en el pasado. La organización de la producción se traslada de la concentración de grandes cantidades de trabajadores en fábricas, a pequeños o medianos centros de trabajo, densamente poblados de computadoras y de personas altamente capacitadas. La lógica de la producción de masa orientada hacia productos, es reemplazada por lógicas de especialización direccionadas hacia mensajes, comunicaciones, informaciones y otros elementos no materiales. Según el economista Paul Romer, de la Universidad de Stanford, en la "nueva" economía el crecimiento de los estándares de vida depende más de la innovación que de la acumulación de capital físico.

Todo lo anterior implica reorganizar la administración empresarial. Los "viejos" managers desaparecen, los "organigramas" son reemplazados por "grupos de trabajo" que se constituyen y se desvanecen de acuerdo con las tareas que se plantean a sí mismos⁶. La organización del trabajo deviene en organización del pensamiento, de las secuencias por medio de las cuales se deben construir los mensajes, las comunicaciones, las informaciones que deben transmitirse, no siempre a otros seres humanos, sino también a máquinas capaces de comprenderlas.

Desde el punto de vista del desarrollo social, la implantación de la "nueva" economía se da en un contexto de consolidación de nuevos espacios urbanos como lugares de desarrollo económico. Tanto en los países más avanzados como en los de América Latina, las inversiones productivas se localizan en nuevos centros productivos. Así, crece la importancia de las ciudades medianas como lugares de instalación de fábricas. Se urbanizan regiones que tenían solo una vocación agraria. Por ejemplo, el papel de los distritos industriales en un país como Italia, ilustra la descentralización del aparato productivo. Esto contribuye a la modificación de las dinámicas migratorias que se orientan hacia esos nuevos centros de actividad económica. También ilustran cambios en la composición de los migrantes, que hoy incluyen a mujeres (como las que van a trabajar a la industria maquiladora del norte de México), a jóvenes con niveles educativos más altos que los que tenían sus padres e incluso a profesionales que se reubican territorialmente debido a los cambios en las políticas de empleo de las viejas empresas.

⁶ Un ejemplo de esto es la estrategia que implementó Microsoft con respecto a la creación de un navegador de Internet. En efecto, frente a la empresa Netscape, pionera en el diseño de navegadores de Internet, Microsoft puso en pie un grupo específicamente dedicado a la creación de lo que poco tiempo después sería el navegador Explorer, de amplia difusión en la actualidad. Ese grupo, constituido en forma ad-hoc, fue puesto frente al desafío -de vida o muerte- de crear ese navegador, con capacidad para solicitar y obtener del resto de Microsoft, lo que fuera necesario.

Esta evolución va acompañada de una disminución del tamaño de los establecimientos productivos y de un aumento del peso relativo de la pequeña y mediana industria en la estructura industrial. La mayor parte de los puestos de trabajo son creados por estas empresas que pasan a tener mucha importancia como proveedoras de las grandes empresas. Sectores como el automotriz, el electrónico, la confección, se estructuran en base a una interrelación estrecha entre grandes, medianas y pequeñas empresas. Esto contribuye a diversificar los mercados de trabajo y a crear estructuras ocupacionales diferentes a las que caracterizaron al espacio fabril en la "vieja" economía.

Por su lado, la apertura al exterior de las "nuevas" economías tiene efectos importantes sobre las relaciones entre el trabajo no-calificado y el trabajo calificado. En efecto, dicha apertura aumenta la brecha salarial entre el trabajo especializado y aquel que no lo es, lo cual intensifica la desigualdad de ingresos, separando a aquellos trabajadores que tienen calificaciones (no asociados necesariamente a niveles educacionales más elevados), que pueden hacerse rentables en los sectores exportadores (Beyer, Rojas, Vergara 2000).

Esto implica que los trabajadores sin calificación pierden en relación con los primeros. Este es el caso de los trabajadores de la industria maquiladora, de la fruticultura, de la floricultura, de la agricultura de exportación que, a pesar de la rentabilidad de los sectores en que trabajan en la "nueva" economía, no se benefician de sus logros, al menos en términos de los ingresos monetarios que reciben.

Vale la pena volver al tema de la relación entre economía y educación al que ya nos referimos al hablar sobre la "vieja" economía. En efecto, en la "nueva" economía vuelve a plantearse el problema de la relación entre educación, productividad del trabajo e ingresos.

Un dato sugerente es que más del 67% de los egresados de las escuelas secundarias norteamericanas se postulan para estudios universitarios, comparado con sólo el 49% en 1979, lo cual se ve fortalecido por la contribución que las propias empresas realizan a la formación de sus trabajadores financiando el costo de sus estudios para calificarse como técnicos en diversas especialidades. Algo similar está ocurriendo en varios países de América Latina, en donde la presión social para expandir las posibilidades de reclutamiento en las universidades son cada vez más fuertes, profundizando una trayectoria que había estado asociada al surgimiento de las clases medias en el período de la industrialización por sustitución de importaciones. Sin embargo, no obstante la prolongación de la duración de los estudios y el incremento del volumen de estudiantes en cursos más adelantados de los sistemas educacionales, tanto en los países centrales como periféricos no existe, paradójicamente, un vínculo necesario entre ese proceso y la evolución de la productividad del trabajo. En efecto, algunos estudios econométricos destacan una asociación negativa entre una mayor escolaridad de la fuerza de trabajo y la evolución de la productividad (Pritchett 1997). Es decir, los requerimientos formales de la fuerza de trabajo en términos educacionales han aumentado, pero el papel de

los conocimientos específicos adquiridos por esa fuerza de trabajo en el nuevo sistema productivo no desempeñan un papel directo en el aumento de la productividad.

Lo que es más sorprendente es que, en América Latina, el impacto del nivel educacional sobre los ingresos se produce solo para aquellos individuos que tienen doce años y más de educación (Beyer 2000). Recién a partir de la educación superior, un año adicional tiene un impacto significativo en los ingresos de las personas. En efecto, de acuerdo con lo planteado por Beyer en el artículo citado, en Chile los ingresos de una persona con estudios universitarios son 5.5 veces lo que gana una persona con estudios de educación primaria.

Según Claudio Salm, siguiendo a Peter Drucker, esta paradoja se explica porque (a) el nivel de escolaridad solo sirve de parámetro para la fijación de jerarquías salariales o de otra índole sin que tenga que ver con habilidades que repercutan sobre la productividad del trabajo; (b) además, un incremento rápido de la oferta de mano de obra más educada, en condiciones de crecimiento mediocre, sobre todo en economías de bajo dinamismo en capacitación tecnológica, da como resultado pérdidas en el retorno de la educación (como lo demostró el sociólogo francés Perre Bourdieu) ; (c) finalmente, porque los trabajadores de mayor nivel de escolaridad pueden ocupar puestos de trabajo que tengan poco o nada que ver con el aumento de la productividad sistémica. De manera que la educación no es sino un factor entre muchos y no es de ninguna manera la gran herramienta del aumento de la productividad del trabajo.

Lo anterior implica que la retórica de los organismos multilaterales de crédito con relación a la importancia de la educación en la dinámica de la "nueva" economía, es desmentida por los hechos. En efecto, se demuestra al contrario, que la elevación de los niveles educacionales tiene efectos menores sobre la productividad del trabajo, mientras que en lo que se refiere a los ingresos, su efecto es casi nulo antes de pasar el umbral de los doce años de escolaridad.

Por lo que es necesario ampliar el marco de referencia en el que se inserta el papel del nivel educacional de la fuerza de trabajo: en efecto, los puestos de trabajo que requieren altos niveles de capacitación permiten eliminar niveles jerárquicos, incrementar la velocidad en el proceso de toma de decisiones, tanto en la ejecución de procesos técnicos como en la respuesta a los requerimientos de los consumidores. Los que ocupan esos puestos de trabajo logran hacerse cargo de sus responsabilidades directamente, sin interferencias en su capacidad para decidir.

Esto contrasta con lo que ocurre con las personas que ocupan puestos de trabajo en donde los niveles de capacitación no juegan un papel, sino, al contrario, la descalificación es central para asegurar la productividad. La rotación existente en estos lugares, la posibilidad de rotar en el propio centro de trabajo, sin que sea necesario conocer mucho acerca de los procesos productivos, permite que la mano de obra sea subcontratada o trabaje en forma temporal, lo que permite conside-

rables ahorros en cuanto a seguridad social, supervisión, salarios. Permite también intensificar el trabajo.

Este no es un mundo muy diferente al de la época del régimen fordista. Todavía los incrementos de la productividad del trabajo dependen de la intensificación, de la descalificación y no tienen mucho que ver con lo que la retórica afirma en relación con el papel de la educación, en inducir esos incrementos.

De manera que el trabajo en la "nueva economía" debe observarse en distintos ámbitos, sin que pueda tener características generalizables. La fuerza de trabajo está inserta en ámbitos muy diferentes los unos de los otros, tal como lo hemos descrito aquí.

Para concluir podemos decir que es necesario matizar mucho los términos en que se diera el debate del fin del trabajo a principios de la década de los noventa. Como hemos visto, el contraste del significado del trabajo en la "vieja" y en la "nueva" economía debe matizarse mediante una lectura pormenorizada de los cambios que han tenido lugar en la estructura y en la geografía de la economía, en el papel de fenómenos como las migraciones, en la forma que asume el desarrollo tecnológico en la operación de las fábricas de hoy. No todos los "clichés"-como por ejemplo el de la relación necesaria entre educación y "nueva" economía o el de la centralidad absoluta del capital financiero en su operación- son verdaderos. Por lo que es importante rediscutir el verdadero sentido que guardan en la nueva dinámica económica.

Bibliografía:

- Aronowitz Stanley y Di Fazio William (1994), *The jobless future. Sci-Tech and the dogma of work*, Minneapolis, The University of Minnesota Press.
- Beyer Harald (2000), "Educación y desigualdad de ingresos: una nueva mirada", *Estudios Públicos*, N° 77, verano.
- Beyer Harald, Rojas Patricio y Vergara Rodrigo (2000), "Apertura comercial y desigualdad salarial en Chile", *Estudios Públicos*, N° 77, verano.
- Chandler Alfred (1967), *The principles of scientific management*, New York, The Norton Library, 1967.
- Chandler Alfred (1977), *The visible hand*, Harvard University Press.
- Chandler Alfred (1990), *Scale and scope: the dynamics of industrial capitalism*, Cambridge, The Belknap Press.
- Pritchett (1997), "Where has all the education gone?", Washington, The World Bank, Policy Research Dept, (Working Paper, 1581), citado por Claudio Salm en el prefacio de Salvatori Dedecca (1999).

Rifkin Jeremy (1995), *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, Nueva York, G.P. Putnam's Sons.

Salvadori Dedecca Claudio (1999), *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*, Campinas, Universidade Estadual de Campinas-UNICAMP, Instituto de Economia.

*De la evaluación de los puestos de trabajo a
la de las cualidades de los trabajadores*
Definiciones y usos de la noción de competencias

Lucie Tanguy*

Es imposible insistir demasiado en que se constata actualmente en el ámbito de actividades denominado **formación** un consenso que puede resultar sorprendente. Originalmente pensada e implementada en relación con la educación en el marco de la ley de 1971 (referida a la formación profesional continua en el marco de la educación permanente), la **formación profesional continua**, a diferencia de la educación que sigue siendo en Francia un ámbito eminentemente político, se desenvuelve en una negociación entre interlocutores sociales (organizaciones profesionales patronales y sindicatos de asalariados), aparentemente exenta de conflictos. Su implementación es objeto de gran cantidad de acuerdos, de los que la mayoría se caracteriza por la ausencia de preámbulos que indiquen los puntos de discordia y los compromisos adoptados. Todos contribuyen a enunciar y a hacer existir un conjunto de reglas que están en el fundamento de la organización y el cumplimiento de las acciones de formación. El observador parece poder concluir que la definición social de esta actividad se efectúa principalmente en términos técnicos, sobre la base de compartir este punto de vista: la formación es antes que nada para las empresas, un instrumento de competencia económica y para los individuos, un instrumento de acceso y de mantenimiento del empleo. Ya se coloque el observador en una escala microscópica, en la de las ramas profesionales o en la de las empresas, invariablemente constata que la actividad de los interlocutores sociales en este ámbito se refiere esencialmente a con-

* Socióloga, "Travail et Mobilités", Université de Paris IX-Nanterre. Traducción: Irene Brousse

sideraciones técnicas, como si los fines ya se hubieran establecido. La ausencia de debates o controversias sobre los fines y significados de la formación, así como su gestión mediante instancias paritarias le hacen decir a Mériaux (1994-1995) que la formación profesional continua representa hoy el ejemplo mismo de un "espacio público pacificado".

Esta despolitización o tecnicización de un ámbito de actividades es particularmente visible en las empresas que abogan por un "nuevo" modo de organización del trabajo y de gestión del personal bajo el nombre de **competencias**. Ya que esta noción tiende a reemplazar otras, en este caso la de "calificación", o por lo menos -al asociársele- a modificar su sentido, plantearemos la cuestión de saber en qué la noción de competencias se distingue de la de calificación. Y como toda noción recientemente introducida en el lenguaje social designa un conjunto de fenómenos que se vuelven a caracterizar, trataremos hacer evidentes estos fenómenos nuevamente "puestos en escena" y describirlos con relación a los arreglos preexistentes.

Este análisis de las transformaciones operadas en materia de relaciones de trabajo bajo el vocablo competencias no puede dejar de hacernos reflexionar acerca de los instrumentos con los que los investigadores en ciencias sociales piensan la realidad que observan, y en primer lugar, acerca de las palabras, sabiendo, como recuerda P. Bourdieu (1982), "la parte que le corresponde a las palabras en la construcción de las cosas sociales". Es decir que, a diferencia de muchos otros psicólogos o sociólogos del trabajo, que integran esta noción en sus análisis como una categoría natural, nos proponemos problematizarla y abordar el análisis a partir del punto de vista anteriormente indicado, especialmente el de las técnicas elaboradas para hacerla existir. Finalmente, porque esta noción, que ocupa un lugar central en los discursos que acompañan los cambios de organización de las relaciones de trabajo en las empresas, dirige también transformaciones no menos importantes en la esfera de la educación. Propondremos una puesta en perspectiva del uso de esta noción, y de las asociadas, en la escuela y la empresa.

Organización del trabajo y formación

La utilización de esta noción de **competencia** en el mundo de las empresas se efectúa correlativamente con la implementación de políticas de empleo orientadas a la búsqueda de flexibilidad y políticas de cambio de la organización del trabajo o de la gestión del personal, políticas que a su vez se inscriben en un contexto marcado por una contracción masiva de los empleos, cambios acelerados de las tecnologías de producción y procesamiento de la información, una mayor competencia en los mercados, y también una decadencia de las organizaciones profesionales y políticas de los asalariados, de los sindicatos especialmente, cuya representatividad se estima en un 10% en Francia (5% en el sector privado).

Al no disponer de trabajos suficientes como para sostener un discurso general, partimos de un análisis de caso, un acuerdo firmado en 1990 entre el Grupo de Empresas Siderúrgicas y Mineras (GESIM) y las organizaciones sindicales de asalariados (con la excepción de la CGT, la central sindical más representativa). Este se inscribe en la continuación de la "Convención general de protección social" (CGPS) implementada en 1979, y seguida por dos otras convenciones en 1984 y 1987, cuyo objetivo es manejar los despidos de asalariados, no mandos medios, que representan una caída de los ocupados (en la fábrica Sollac en Dunkerque pasaron de 10.874 en 1979 a 4.489 en 1991). La Dirección de recursos humanos de estos establecimientos y las células de recursos humanos de los diferentes departamentos colocados bajo responsabilidad de un IRH (ingeniero de recursos humanos), empezaron a pensar entonces en las posibilidades de movilidad profesional en tal contexto. Les parece que el progreso profesional ya no puede basarse en los puestos disponibles y que debe instaurarse en adelante sobre la base de las competencias personales.

Este acuerdo, llamado "Accord Cap 2000", es una referencia en el mundo de las empresas. En efecto, se presenta como una doctrina y como un programa que sistematiza y vuelve coherentes cambios que se producen en diferentes lugares por separado. Muchos elementos de este acuerdo, que se centra en las competencias y la formación, pueden en efecto observarse en muchas grandes empresas industriales, de servicio o en los bancos. Sin embargo, las prácticas implementadas se inscriben rara vez en una política coherente y menos aún en una política negociada entre los dirigentes y los asalariados.

En el núcleo de este acuerdo se afirman dos principios directores:

"Una formación calificante (subrayado en el texto)

La empresa ofrece a todos los asalariados involucrados en el presente Acuerdo los medios para adquirir, con iguales oportunidades, los conocimientos necesarios al desarrollo de su carrera profesional.

Una organización valorizante (subrayado en el texto)

Toma en cuenta los conocimientos y la experiencia profesional de los asalariados, permitiéndole así a cada quien ejercer sus competencias y adquirir nuevas.

La empresa, para desarrollar sus *performances* y ofrecer perspectivas de desarrollo de carrera a su personal, deberá:

- tomar en cuenta las competencias adquiridas por los asalariados;
- obtener todos los beneficios de la interacción permanente entre la formación y la organización" (p.5)

Este acuerdo introduce un cambio radical en la manera de determinar la clasificación y la carrera de los individuos. En principio, ya no están subordinadas a la existencia de puestos disponibles sino que resultan del reconocimiento de las competencias de los asalariados. Tanto, que algunos protagonistas, impulsando es-

te nuevo orden de relaciones de trabajo, llegaron a decir que la implementación de una "lógica de competencias" significa que tendencialmente "es el individuo el que hace su puesto" (Donnadieu y Denimal 1993). Sin embargo, la ecuación competencia-calificación-clasificación no está tan garantizada, porque existe cierta indeterminación que sigue estando ligada a la noción misma de **competencia**. Esta se descompone, en efecto, en **competencias requeridas, competencias adquiridas y competencias adquiridas validadas**; es decir, especificaciones que prohíben amalgamar.

De hecho, las competencias se definen así: "se trata de un saber hacer operacional validado:

- **saber hacer** = conocimientos y experiencia de un asalariado
- **operacional** = aplicables en una organización adaptada
- **validado** = confirmadas por el nivel de formación y luego por el dominio de las funciones ejercidas sucesivamente" (p.10)

En otras palabras, el compromiso de la empresa en la modificación del orden puestos/capacidad supone en contrapartida el del asalariado, que debe poseer competencias ampliadas susceptibles de adaptarse a las evoluciones tecnológicas y ser capaz de implementarlas; condiciones que se obtienen mediante acciones de formación ofrecidas por la empresa. La formación se encuentra así colocada en el corazón de la empresa, definida como una actividad necesaria, específica y sin embargo "integrada en los dispositivos de producción". De hecho, los centros de formación se instalan en los departamentos para acercar su actividad al trabajo productivo, hasta el límite de confundirlos; al hacerlo, la formación que, con la ley de 1971 sobre formación profesional continua, era un derecho de los asalariados, se vuelve una suerte de obligación en esta carta de derechos y deberes de las empresas y de los asalariados de la siderurgia que es el Acuerdo Cap 2000. En la práctica, la formación, entendida en un sentido amplio que va de la pasantía en un lugar especializado al aprendizaje en el trabajo, se supone permite el ajuste entre la distribución de los atributos de los individuos (proyectos, conocimientos, experiencias) y la de los hechos de organización del trabajo. La centralidad otorgada a la formación a comienzos de los años 1990, marcados por la supresión drástica de los empleos, puede leerse como la realización terminada de una idea cultivada desde hace casi 40 años.

Definición de las competencias mediante su medición

La implementación de los principios directores contenidos en este acuerdo supone hacer visibles estas competencias, conjunto de fenómenos que hasta el momento no eran considerados por sí mismos. Este reconocimiento tomará forma por medio de un conjunto de acciones sociales, entre ellas la construcción de instrumentos destinados a objetivar y medir una serie de datos necesarios para aplicar

"la lógica competencias". A este efecto, se elaboran tres procedimientos esenciales: la *evaluación de las competencias requeridas por los empleos*, la *evaluación de las competencias adquiridas por los asalariados* y la *entrevista profesional* que permitirá poner en correspondencia las dos distribuciones anteriores.

La identificación de las **competencias requeridas por los empleos** se opera a partir de un procedimiento denominado "*Método de investigación de las actividades*", implementado por "ingenieros en recursos humanos" de los diferentes departamentos. Se realiza por medio de referenciales construidos con la misma lógica que aquellos utilizados en la enseñanza técnica y profesional (que describiremos más adelante); se presentan como una lista de categorías de saberes, saber hacer y saber ser, cuya posesión se mide siempre en términos de ser capaz; cada unidad de saber y de saber hacer se distribuye en una escala de cinco grados sin que se pueda precisar el principio de gradación implementado, a menos que se diga que procede de la universal distinción entre simple y complejo. Pero en este caso, por ejemplo, ¿cómo jerarquizar en una misma escala estas tres operaciones que supuestamente describen un dominio de "procesamiento de la información" por parte de los conductores de instalaciones de producción de acerías: dominar el lenguaje técnico del sector, sintetizar las informaciones recibidas con objetividad y estructurar estas informaciones bajo la forma de una argumentación, respectivamente clasificadas como grado 2, grado 3 y grado 5? La descomposición de los "saber ser" en comportamientos ordenados e índices es aún más difícil; la creatividad, por ejemplo (una de las dimensiones identificadas en el referencial de actividades), ¿puede medirse en términos de capacidades que puedan ordenarse en una escala? Estos referenciales de actividades y competencias constituyen la base de una organización de la formación en módulos. La identificación así realizada de las actividades es un momento en la definición de los empleos tipo, a su vez situados en sectores profesionales.

Los empleos pueden clasificarse así según las competencias requeridas y al hacerlo, se cumple una de las exigencias de la "lógica competencias". La segunda, la **evaluación de las competencias adquiridas**, no obedece a un procedimiento tipo. Se basa en dos instrumentos, el *cuaderno de aprendizaje* y la *entrevista personal*. El cuaderno de aprendizaje, aun llamado cuaderno de adquisición de saberes y saber hacer¹, se inspira directamente en el referencial de actividades que describe la función ocupada en términos de saberes, de saber hacer y de requerimientos de formación. Se le superpone una grilla de evaluación, completada por el superior jerárquico inmediato, que permite "posicionar" al asalariado con respecto a las competencias requeridas y destacar las competencias adquiridas. El cuaderno de aprendizaje se presenta como un momento de identificación de los elementos

¹ *Accord sur la conduite de l'activité professionnelle dans les entreprises sidérurgiques A. Cap 2000*, Usinor-Sacilor, París, La Défense. Vinculado a todos los asalariados, y ya no a los jóvenes aprendices, el cuaderno de adquisición de saberes y saber hacer, da una medida de este acento en los atributos cognitivos.

necesarios al acto último, que consiste en decidir el posicionamiento de todo asalariado "en una grilla que determina su clasificación en cualquier momento de su itinerario profesional".

Esta decisión se opera en una "**entrevista personal**", también llamada entrevista de posicionamiento ya que procede a la "comparación entre las competencias de un asalariado y las requeridas por la función que ejerce o a la que aspira", entrevista que es realizada por "la autoridad más cercana al asalariado involucrado" (p. 16). Esta entrevista es a su vez objeto de un documento escrito que estandariza las informaciones pedidas y recibidas, así como las propuestas del servicio y los proyectos del asalariado. La formalización de las operaciones constitutivas de la "lógica competencias", que comúnmente se aplica al registro de los comportamientos, se extiende aquí al registro subjetivo de los proyectos de los asalariados, que deben ponerse en relación con los del servicio para dar lugar a propuestas aceptables por parte de las dos partes. Si se menciona que el asalariado dispone de un derecho de apelar, "o bien directamente en el nivel jerárquico superior al responsable de la entrevista, o bien en la comisión paritaria de apelaciones en caso de no respeto al procedimiento", el lector admitirá que convendría examinar el desarrollo de este conjunto de técnicas que constituyen la "lógica competencias" y que debe reemplazar "contrato de dependencia" entre dirigentes y asalariados por un "contrato de asociación".

De la escuela a la empresa

Sin poder hablar de préstamo propiamente dicho, se puede observar que el método de los referenciales ya se aplica desde hace quince años en la educación oficial, donde preside la definición de todos los diplomas de enseñanza técnica y profesional. Agregaremos que las ideas subyacentes a la construcción de referenciales fueron elaboradas por agentes de la institución escolar, los inspectores generales de la enseñanza profesional y técnica, y responsables de formación de las grandes empresas francesas en el curso de los años 1970. Se podría remontar más atrás en la filiación de estas ideas y citar la experiencia del CUCES de Nancy, institución en la que se forjó un conjunto de puntos de vista y de prácticas en materia de relaciones entre organizaciones productivas y de formación (Burguière, 1987).

Nos limitaremos a recordar que los diplomas profesionales y técnicos se establecen a partir de una descripción muy analítica de los empleos a los que se supone llevan, y esto mediante el método de los referenciales. Todos los referenciales de actividades (o de empleos) y de diplomas se construyen según una misma lógica, suerte de discurso sobre el método que estandariza lo que correspondía anteriormente a un empirismo circunstancial. Es así como todos los referenciales de actividad profesional que sirven para establecer los referenciales de diplomas se elaboran a partir de los mismos rubros: la denominación del diploma, el campo de actividades, la descripción de las actividades a partir de un conjunto de indicado-

res que comprenden las funciones, las tareas y las condiciones de ejercicio a su vez especificadas por medio de otros indicadores. Esta preocupación por designar, nombrar, describir, buscar la exhaustividad, ya observada en el acuerdo Cap 2000, está aquí tanto más exacerbada en la medida en que estos referenciales son supuestamente instrumentos de comunicación privilegiados entre categorías de interlocutores diferentes, los agentes de la institución escolar y los representantes de los medios profesionales, sobre todo los que intervienen en la concepción y elaboración del diploma. Paradójicamente esta búsqueda de objetivación, de explicitación, de control, de unificación choca con la plasticidad y la polisemia de los términos utilizados tanto y tan bien que la administración central del Ministerio de Educación se ve llevada a fijar el campo semántico de las nociones utilizadas en un léxico para constituir un lenguaje común (Ministerio de Educación, 1991).

Los *referenciales de diploma* se supone definen "las competencias esperadas para ejercer una actividad en el sector profesional involucrado y las condiciones en las que deben ser evaluadas ... Es el soporte principal de la evaluación de lo adquirido con vistas a obtener el diploma, en formación inicial y en formación continua" (Ministerio de Educación nacional, 1991:10). Así presentado, el referencial de diploma aparece como un instrumento que permite poner en estrecha correspondencia la oferta de formación y la distribución de las actividades profesionales. Esta búsqueda de eficacia en la adecuación al empleo moviliza un conjunto de procedimientos, de codificaciones, que se basan en una lógica deductiva cuya comprensión exige, como hemos dicho, fijar el campo semántico de las nociones utilizadas en este dispositivo técnico. Todo referencial de diploma comienza enunciando la *competencia global* a la que se apunta (en términos de ser capaz de); luego las *capacidades generales* implicadas en esta competencia global (que se expresan generalmente en estos cuatro verbos de acción o en sinónimos: informarse, organizar, realizar, comunicar); después, las *capacidades y competencias terminales* y finalmente los *saberes y saber hacer asociados*. Además de este conjunto de actos de procedimiento, los referenciales de diploma se presentan bajo la forma de cuadros que vinculan, por una parte, las funciones y actividades principales descritas en el referencial de empleo, con las capacidades y competencias terminales; por otra, las competencias terminales con los saberes y saber hacer tecnológicos asociados. Esta codificación de los diplomas de enseñanza técnica y profesional, operada a partir de "descriptores", se basa en última instancia en una lista de *saber hacer*. Estos saber hacer, unidad de base de este ordenamiento técnico, están a su vez definidos por una serie de relaciones de encastre: "se establecen saber hacer a partir de la lista de tareas y funciones elaboradas en el referencial de actividades profesionales". El saber hacer puede aprehenderse a partir de la expresión "ser capaz de". Concretamente, se describe mediante un verbo de acción y con los objetos a los que se aplica la acción" (Ministerio de Educación, DLC, documento "Métodos", 1991:10). Es decir, este método presupone la existencia de un ámbito de referencia que se deja representar como un conjunto terminado de elementos que pueden ser descritos. Presupone también que las relacio-

nes de implicación pueden establecerse entre realizar una tarea, disponer de la competencia idónea y saber realizar esta tarea, relaciones que son eminentemente problemáticas, como mostró M. Stroobants (1993). Esta formalización técnica de las expectativas y resultados de la formación encuentra su justificación en el papel atribuido al referencial de diploma, "un contrato" entre los estudiantes, los formadores y los empleadores. La primacía asignada a la metodología se ve aquí como una garantía de cientificidad, de eficacia y también, como veremos, de equidad.

Este desvío sobre los procesos de definición de los diplomas muestra, si fuera necesario, que la codificación del trabajo en términos de competencias no es un fenómeno singular. Se realiza correlativamente con la elaboración de un modelo pedagógico de las competencias dentro de la institución escolar, modelo cuyas premisas se experimentaron en la enseñanza profesional y técnica y que se difundió en los organismos de formación con diferentes variantes. El arreglo instituido en empresas resulta de un trabajo realizado esencialmente por el personal de recursos humanos, que, con la ayuda de consultores, logró hacer existir un orden de fenómenos previamente desconocido y darle una forma social aceptable objetivándolo. Se construye así todo un equipamiento en procedimientos de objetivación y de clasificación, en métodos de medición de diferentes niveles de realidad como la actividad profesional, las competencias requeridas, las competencias adquiridas, el itinerario profesional.

Nos parece que hay que insistir en la fuerza de las taxonomías que, por medio de sus representaciones de una realidad, tratan de construir la realidad. Este trabajo de representación y de puesta en categorías es tanto más eficaz en la medida en que reviste los signos y la coherencia de un sistema técnico. La forma social así conferida a una realidad denominada competencias contrasta singularmente, sin embargo, con la ambigüedad de la noción y de los fenómenos que designa. Es por eso que hemos podido hablar de una *racionalidad de lo vago*. Si todo el mundo concuerda, en efecto, en reconocer que la competencia se sitúa entre conocimiento y situación, su identificación se reduce generalmente o bien a una clasificación de los conocimientos o bien a una tipología de las situaciones que remiten a descripciones de actividades (J. Merchiers, P. Pharo, 1992). En la práctica, *la competencia se identifica con las descripciones y mediciones que las técnicas de evaluación realizan*. Validada por procedimientos *ad hoc* como los balances de competencias, se vuelve una propiedad objetiva que no puede cuestionarse. Así, la cuestión original entre conocimiento y acción, que está en el corazón del movimiento de focalización sobre las competencias, se elimina mediante un golpe de fuerza teórico que impone la medición como prueba de pertinencia.

En este estadio de la descripción de los principales cambios introducidos por el Acuerdo Cap 2000, destacaremos el espacio otorgado a la formación (en el sentido amplio), a la evaluación de las cualidades profesionales de los asalariados y a su validación. Estos procedimientos, clasificaciones, categorizaciones, constitu-

yen también un equipamiento gracias al cual la empresa dispone de una masa de datos medidos que presuntamente le permitirán obtener una fotografía extremadamente detallada de su funcionamiento, manejar su personal e intervenir en la organización del trabajo concomitantemente y con el apoyo de la informática. Así, siguiendo a J. Goody (1979) que considera que la escritura alfabética permitió "acrecentar el campo de la actividad crítica, favorecer la racionalidad, el pensamiento lógico, acumular los conocimientos abstractos, porque la escritura modificaba la naturaleza de la comunicación extendiéndola más allá del simple contacto personal y transformaba las condiciones de almacenamiento de la información", podemos preguntarnos si la informática y las tecnologías intelectuales que la acompañan no contienen potencialmente las mismas posibilidades de modificar los marcos de pensamiento, extender la racionalidad del cálculo a conductas que hasta el momento se le escapaban.

Competencias y calificaciones ¿cambio de relaciones de trabajo?

Si nos quedamos con los discursos sociales que se dan en la escena pública y escuchamos algunos discursos científicos de los sociólogos del trabajo, la noción de competencia tendería a reemplazar la de calificación y este deslizamiento semántico daría cuenta de transformaciones en curso en las relaciones de trabajo. La observación de la elaboración y de los usos respectivos de estas nociones debería permitirnos tener una idea de estos cambios. Para hacerlo, distinguiremos las definiciones sociales y las definiciones científicas que se dieron, o se dan, de la noción de calificación, noción tan polisémica como la de competencia. La plasticidad de estas nociones está en parte contenida en las diferencias o divergencias de puntos de vista y de intereses de las partes en presencia.

Para volver inteligible el conjunto de afirmaciones emitidas sobre estas cuestiones, a veces disonantes, tenemos que adoptar un ángulo de aproximación y tratar de dar cuenta de los principales hechos establecidos por los trabajos dedicados a su estudio. Partiremos del análisis propuesto por Naville en 1956 en su famoso "Ensayo sobre la calificación del trabajo" porque, en nuestra opinión, es mejor que otros por su capacidad de abarcar una gran cantidad de observaciones, y porque se inscribe en el largo plazo y en una comparación entre diferentes países. Se basa en un método que objetiva cierta cantidad de dimensiones constitutivas de esta realidad, método que se vuelve así reproducible. A pesar de estas ventajas, el análisis de la calificación propuesto por Naville nunca produjo adhesión ni convenció a todos los sociólogos implicados en este ámbito. Esquematizando, se puede decir que dos puntos de vista se enfrentaron en sociología del trabajo (M. Campinos, C. Marry 1986). El de P. Naville, para quien la calificación es una *relación social* y no un atributo del que se puede caracterizar la esencia, y el de G. Friedmann para quien es antes que nada, una propiedad de los trabajadores, el resultado de un "aprendizaje metódico completo" (G. Friedmann, 1946). Más allá de la simplifi-

cación inherente a tales oposiciones, subrayaremos que el debate sobre la evolución de las calificaciones no dejó de oponer a los partidarios de una tesis relativista, historizada en la continuación de P. Naville (P. Rolle, P. Tripier, 1978) con los adeptos de una tesis de estilo esencialista y evolucionista (H. Freyssenet, 1974, 1978). Sin retrasar el itinerario caótico de esta noción, mencionaremos las contradicciones sin respuesta que resurgen con la noción de competencias.

En primer lugar destacaremos que una codificación en términos de calificación o de competencias responde siempre a la misma preocupación social: relacionar y hacer corresponder dos órdenes de distribución, el de las propiedades de los puestos de trabajo y el de los atributos de las personas, ambas distribuciones jerarquizadas. Esta codificación se realiza al término de un conjunto de operaciones sociales que se describieron, en parte, antes. Hemos insistido en el papel de las nomenclaturas, las taxonomías y las técnicas de medición, en la construcción de una noción que nombra el ordenamiento de las relaciones de trabajo. Es cierto que la noción de **calificación**, aunque siempre controvertida, es actualmente objeto de una cierta acepción social compartida, por ejemplo, aquella implícitamente contenida en las nomenclaturas socioprofesionales. Pero no sucedía lo mismo en los años 1950, cuando las nomenclaturas utilizadas en Francia no incluían aún la categoría de obreros calificados, con la excepción de los obreros industriales. Figuraban las de obreros no calificados, peones y obreros profesionales. En Gran Bretaña, las categorías elegidas eran las de *skilled-labour* o de *skill full*, mientras que en Alemania la de *Facharbeiter* ocupaba ese lugar central que fue subrayado por todos los observadores (nacionales o extranjeros). Todas estas nociones aparecen, dice Naville, como especificaciones derivadas del oficio (*skilled labour/ craftman, Facharbeiter/ handwerker*) que remiten a algunas propiedades como: autonomía, responsabilidad, conocimientos, habilidad, etc. Este proceso de extracción del trabajo calificado de su forma original: el **oficio**, se impuso, entre otras acciones, por la de los organismos de estudios que produjeron mediciones de trabajo como el *job rating*. Operaciones que contribuyeron a desmembrar y descalificar la noción de trabajo calificado, y al hacerlo, a disolver el oficio en la tarea, la ocupación y el job (P. Naville, p. 17). Así, la definición de la calificación no puede ser, según este autor, más que relativa y diferencial: el obrero calificado se distingue del obrero no calificado porque es más "hábil", del supervisor porque tiene menos responsabilidad, de los ingenieros porque tienen menos cultura general.

La definición de la noción de competencias es igual de relativa y diferencial pero integra una cantidad de elementos constitutivos mucho más elevada, cuya medición reviste todas las apariencias de una medición científica. Este movimiento de desmembramiento del oficio, coextensivo a la noción de calificación, se manifiesta en las grillas de clasificación profesional que constituyen de alguna manera el sustrato de la calificación (M. Dadoy 1973). Es cierto que ésta no se deja subsumir en aquéllas, pero sin embargo son las grillas de clasificación las que fijan, desde hace varias décadas, la jerarquía y el orden salarial en las empresas. Las

clasificaciones Parodi, y las que le sucedieron en los años 1950, se presentan aún como una enumeración de oficios en la que el obrero de oficio tradicional se sitúa siempre en la cumbre de la jerarquía obrera (A. Jobert 1990). Estas clasificaciones se liberan tardíamente del principio de oficio (luego del movimiento social de 1968), con la elaboración de grillas de criterios clasificantes². A menudo éstas han sido criticadas por los sindicatos de trabajadores, ya que los criterios elegidos autorizaban cierta arbitrariedad en las clasificaciones efectuadas dentro de empresas singulares: estos criterios, con la excepción del que corresponde al nivel de conocimientos, no están sometidos a una evaluación objetivada (M. Tallard 1990). De manera más general, estos sindicatos siempre reivindicaron una inversión del método de construcción de las grillas de clasificación, reemplazando una clasificación basada en los atributos de los trabajadores por una establecida a partir de puestos de trabajo. Paradójicamente, la codificación en términos de competencias, impulsada por las direcciones de empresa, opera la modificación deseada pero cambia al mismo tiempo las reglas de juego: negociada a escala de las ramas profesionales por los representantes de los empleadores y de los asalariados, la calificación se distingue de la competencia, que se fija en la empresa al término de un encuentro entre el asalariado y la jerarquía dentro de un campo de posibles circunscripto por el respeto de reglas y procedimientos anteriormente construidos por los dirigentes de empresa y un personal especializado. De la misma manera, la indeterminación ligada a ciertas dimensiones de la calificación tales como la autonomía, la responsabilidad, la naturaleza de la actividad, está teóricamente presente en la definición de la competencia, "un saber operacional validado", que supuestamente engloba todos los elementos anteriormente citados y los mide en una situación dada.

El ordenamiento social operado mediante el par **calificación/clasificación** se expresó en una **jerarquía** que en definitiva obedece a la de los salarios, como lo muestran los conflictos y luchas entre empleadores y asalariados. A lo largo del tiempo, la noción de calificación terminó por designar no sólo una clasificación profesional, sino también una jerarquía social de las funciones, jerarquía que adquiere sentido en relación con aquella más vasta de los empleos, de las profesiones y de las posiciones socioeconómicas. La noción de **competencias**, surgida recientemente, remite menos inmediatamente a una jerarquía social. Borronea un poco los encuadres de percepción establecidos por el principio de calificación. Pero inversamente se presenta como más **universal**, a diferencia de la calificación que se aplicaba a los adultos asalariados de la industria, y luego a los de los servicios, inclusive (indebidamente en nuestra opinión) a categorías de asalariados organizados según el modo de las profesiones (*Sociologie du travail*, 1987). De hecho, la noción de competencia se aplica indiferentemente al trabajo industrial, al trabajo agrícola, a la actividad educativa y a la de formación, es decir, a activi-

² Usinor-Sacilor, *30 aspectos de un acuerdo*, 25 de enero de 1991.

dades que se organizan en torno de la idea de situación³. En otras palabras, para retomar los términos de J. M. Berthelot (1985), la noción de competencia apunta a "una unidad integrativa (de sus constituyentes empíricos, saberes, saber ser, autonomía, etc.) referibles a una unidad situacional"⁴. En cuanto al tiempo de aprendizaje necesario para realizar las diferentes formas de trabajo, que Naville consideraba estando en el principio de su distinción y de su ordenamiento en una jerarquía de las calificaciones, tiempo que reconocía variable según los lugares y las épocas, sigue siendo un dato esencial pero reviste una acepción completamente diferente. Este aprendizaje tiende, en efecto, a prolongarse a lo largo de la vida profesional, cambio que instituye la existencia de cuadernos de aprendizaje (o de adquisición de saberes y saber hacer) en una empresa como Sollac.

Por otra parte, si la calificación tal como se materializa en las grillas de clasificación, es en la práctica una propiedad irreversible y duradera, la competencia parece más bien construirse como una propiedad inestable que siempre debe estar sometida a objetivación y validación dentro y fuera del ejercicio del trabajo. Es decir que una gestión basada en las competencias contiene la idea de que un asalariado debe someterse a una validación permanente y probar constantemente su "adecuación al puesto", su derecho a una promoción o a una movilidad profesional. Tal gestión pretende conciliar el tiempo largo de las duraciones de actividades de los asalariados con el tiempo corto de las coyunturas del mercado, de los cambios tecnológicos, ya que todo acto de clasificación puede ser revisado. La codificación del trabajo en términos de competencias se acompaña con una elaboración y una aplicación de prácticas de evaluación y validación, bajo la autoridad de los representantes de la jerarquía de la empresa. Estas se realizan, como hemos mostrado, en referencia a los métodos de utilización en la institución escolar y simultáneamente se separan de manera radical⁵. Mientras que el diploma es un título definitivo, aunque su valor pueda variar en el mercado, la validación de la experiencia profesional es siempre incierta y temporaria. Así, conviene ponderar las afirmaciones según las cuales las empresas manifestarían una propensión cada vez más elevada a utilizar las categorías de clasificación escolar. En la práctica, si contratan su personal cada vez con mayor frecuencia en función de sus diplomas, desarrollan simultáneamente medios de evaluación de sus asalariados en la realiza-

³ Vinculando la noción de competencia con la de calificación, J. M. Berthelot observaba: "1. La calificación social es una relación social que implica la relación salarial. 2. La competencia agrícola rara vez parece reductible a la suma de actos necesario para la realización de un proceso determinado". La lógica del proceso agrícola es una lógica de situación, y no, como en el proceso de trabajo industrial, una lógica de descomposición.

⁴ Las grillas de "criterios clasificantes" se establecen, en su mayoría, a partir de los siguientes criterios: naturaleza de la actividad, nivel de conocimiento, de responsabilidad y de autonomía (M. Tallard 1990: 33-34).

⁵ Un documento de Usinor-Sacilor, "20 aspects d'un accord" que menciona los tres caracteres de la noción de competencias, saber hacer operacional y validado, especifica en efecto que estas competencias deben ser "confirmadas por el nivel de formación y luego por el dominio de las funciones efectivamente ejercidas.

ción de sus tareas, y esto según procedimientos objetivos de carácter general, susceptibles de ser reconocidos en el mercado. Sin embargo, hasta ahora estas validaciones rara vez se toman en cuenta en los acuerdos de empresa. Según los dispositivos de análisis estadístico implementados por el CEREQ referidos a los temas de clasificaciones, formación profesional y empleo (ACC-ENT), sólo el 15% de los acuerdos relativos a la formación (a su vez menos del 3% del total de los temas de negociación colectiva) integraban la validación de la experiencia en 1993. Inversamente, los diplomas son ampliamente reconocidos en las grillas de clasificación, pero bajo formas diferentes según las ramas profesionales. Al lado de estos tipos de certificación correspondientes a la autoridad estatal, formas más recientes, instituidas por instancias paritarias profesionales, las *certificaciones de calificación profesionales (CQP)*, en algunas ramas como la metalurgia (120 CQP), los servicios automotrices, la industria plástica, son también reconocidas en las convenciones colectivas (A. Jobert, M. Tallard 1995).

Para concluir esta puesta en perspectiva de las configuraciones de trabajo designadas por estas nociones, destacaremos que la calificación corresponde, mediante las grillas de clasificación que le son coextensivas, a acuerdos de ramas profesionales, mientras que la competencia, por su parte, es generalmente objeto de acuerdos de empresa. De las series de oposiciones puestas así en evidencia no se podría, sin embargo, deducir que se enfrentan o se suceden dos lógicas de organización del trabajo y de administración de los asalariados: la de la calificación controlada por las organizaciones sindicales y la de las competencias que, como hemos destacado, se expresa en una búsqueda de individualización. Sin embargo, en Sollac, la individualización de la gestión del personal no excluye el control sindical que se ejerce especialmente sobre el respeto y la conformidad de la aplicación de los procedimientos escritos. Si hay una modificación, no se puede concluir de manera apresurada que haya rupturas, ya que se observa que el nuevo espacio de negociaciones establecido entre la jerarquía de la empresa y los asalariados sigue estando bajo vigilancia sindical.

Competencias, eficacia y equidad

Todos los análisis destacaron la búsqueda de eficacia subyacente en la codificación en términos de competencias, tanto en la escuela como en la empresa. Sin embargo, las que hacen valer la búsqueda de un orden social más justo, en el que cada individuo lograría los aprendizajes fundamentales, en el que cada asalariado podría realizar una carrera profesional según sus competencias y no según su diploma, son escasas.

En el caso del acuerdo CAP 2000 recordaremos que "se refiere indistintamente al conjunto de los asalariados, exceptuando a los mandos superiores, en los diversos ámbitos de actividades: producción, mantenimiento, administración, gestión, investigación, comercialización" (p. 17). No sólo somete el reclutamiento y

las carreras de los asalariados a las mismas reglas -con la excepción notable de los mandos medios y superiores, excepción que convendría estudiar- sino que la aplicación de estas reglas está controlada por una comisión especializada en la que participan los asalariados. Es decir que este acuerdo reviste un carácter público que supuestamente le permite a los diferentes protagonistas controlar su inscripción en la realidad. Habría que estudiar más adelante las prácticas efectivas instituidas en el marco de este dispositivo que supuestamente ofrece a todo trabajador un espacio de carrera abierto gracias a la formación y a la adquisición de competencias en el trabajo.

Nos limitaremos a mencionar aquí un presupuesto no elucidado: si la objetivación de los criterios de juicio y la definición de un sistema de reglas aplicable a todos participan de una búsqueda de justicia social fundada en la medición de las capacidades de los individuos para desarrollar sus conocimientos y movilizarlos en el acto de trabajo, es necesario recordar que tal concepción presupone disposiciones particulares para actuar y estructuras mentales adaptadas a las relaciones así instituidas. Sabiendo que el desconocimiento colectivo está en el fundamento de las relaciones sociales, se puede sin embargo dejar de lado la hipótesis de que estas tecnologías son convincentes y pueden servir para reforzar la legitimidad de las decisiones tomadas. Cualquiera sea el método adoptado, el objetivo sigue siendo, en efecto, el mismo, volver socialmente aceptables las diferenciaciones salariales. La "lógica de las competencias" tiende, como su nombre lo indica, a hacer aceptar estas diferenciaciones como resultantes de propiedades y acciones individuales en la medida en que la evaluación se presenta (¿y quizá-incorpora?) como una autoevaluación.

La racionalización técnica y social, una actividad de medios profesionales especializados

No es inútil especificar que la elaboración del acuerdo A. CAP 2000 y la negociación de las nuevas técnicas de administración representan un trabajo social cuya importancia puede estimarse a partir del tiempo que ha consumido. Los balances contables de la empresa lo evalúan en estos términos: habría exigido 67 reuniones de dirigentes (de diversas categorías), es decir un total de 267 horas y 40 reuniones con las organizaciones sindicales que representan 187 horas. La publicación de estos índices expresa por sí sola la percepción que los dirigentes de esta empresa tienen de un gasto de trabajo que se mide para hacer aparecer el valor que se atribuye a este acuerdo producto de una larga reflexión y de una no menos larga concertación. La implementación de la lógica de las competencias por su parte, exigió la ocupación a tiempo completo de cerca de 80 personas, entre las cuales 33 mandos superiores, a los que hay que agregar la implicación a tiempo parcial de trabajadores "operacionales" (en su mayoría ingenieros). Es necesario también destacar la aparición, con la lógica de competencias, de una categoría je-

rárquica singular, los ingenieros en recursos humanos (IRH) que son responsables, en la escala de cada departamento de la fábrica, de la implementación de este dispositivo. Combinando dos perfiles generalmente separados (ingenieros y responsables de personal), se vuelven así los detentores de un poder de autoridad sobre la evaluación y la gestión de las carreras de los asalariados, poder anteriormente compartido con otras categorías profesionales, los supervisores especialmente.

En lo esencial, este personal resulta movilizado en las tareas de evaluación de las competencias adquiridas y requeridas, actividad que demanda la implementación de técnicas construidas por organismos especializados. De hecho, en la mayoría de los casos, pero más específicamente en Sollac-Dunkerque, los instrumentos y procedimientos del modo de gestión adoptado son elaborados por organismos asesores, como "Entreprise et Personnel" para la caracterización y la clasificación de los empleos, o el GIFOP para la definición de las actividades en términos de saberes, saber hacer y saber ser por medio de referenciales. Ejemplos a los que hay que agregar los organismos de formación y sus agentes, cuya actividad está en el corazón de las prácticas instituidas con el nombre de "lógica de las competencias". Estos cambios en la gestión de los hombres, que se presentan simultáneamente como cambios de organización del trabajo -"lógica de las competencias" y "organización del trabajo calificante", se consideran indisociablemente ligadas, recordémoslo-, parecen así ser obra de diferentes categorías de especialistas de las relaciones humanas en la empresa. La insistencia en la tecnicidad de los instrumentos de gestión utilizados reviste un carácter movilizador mantenido por el medio que los promueve, que se presenta como agente de transformación y racionalización, figura del progreso en las empresas. Es cierto que las técnicas de *management* ya tienen una larga historia (P. Desmarez 1986), pero aquellas de las que aquí se trata invalidan, por lo menos parcialmente, el alcance de aquellas en boga en una etapa anterior, porque colocan al conocimiento, la formación y el aprendizaje en el corazón de la empresa. Al hacerlo, como dice ese asesor, artesano y defensor de estas nuevas técnicas, "el *manager* asegura la transmisión, circulación y generación de saberes y saber hacer en la unidad que necesita" (P. Musano 1992).

El desarrollo de estas técnicas no puede comprenderse, en nuestra opinión, sin un análisis del medio profesional que las produce, medio heterogéneo, que habría que identificar. Tal análisis no dejaría de mostrar: los desplazamientos que se efectúan; las proximidades o distancias de estos agentes con las ciencias humanas en general pero más precisamente con la ergonomía (para el análisis de las actividades profesionales); la psicología (para la evaluación de las competencias y su validación); las ciencias de la gestión y la sociología (para la conceptualización) así como la naturaleza de sus relaciones con las empresas y sus jerarquías. Este tipo de investigación permitiría elucidar parcialmente para el sociólogo el enigma del desarrollo de formalizaciones técnicas, codificaciones bajo formas similares de actividades sociales, tan distantes sin embargo como el trabajo y la enseñanza. Se

podría así identificar una red de interacciones entre hombres de empresas y agentes del ministerio de Educación que están en el origen de esta convergencia de representaciones y acciones subyacentes a la noción de competencias, y más ampliamente a la configuración de nociones y técnicas asociadas: objetivos, itinerarios (de aprendizaje o de carrera), contrato, evaluación, referenciales, saber, saber hacer, etc. Entre estos hombres, citemos a los inspectores generales que por su formación, sus itinerarios profesionales, son conocedores de la industria, y que en su calidad de asesores frente a la Dirección de liceos, son los interlocutores directos de los representantes de las organizaciones profesionales. Como comparten un conjunto de puntos de vista con los representantes de las grandes empresas -unos y otros tienden en efecto a representarse el desarrollo técnico como un fenómeno homogéneo y lineal-, los inspectores generales colocan dos tipos de racionalidad en correspondencia, la de la organización técnica del trabajo adoptada por las grandes empresas y la racionalidad de la enseñanza técnica, por medio de la construcción de referenciales de los que son autores.

Otros segmentos de este medio profesional ya fueron objeto de análisis particulares (O. Henry 1992 sobre los consultores, M. Villette 1992 sobre los dirigentes de recursos humanos) que deben desarrollarse para ir hacia una comprensión sociológica de un universo social tecnicizado.

Para concluir esta reflexión, destacaremos que los procedimientos de codificación utilizados para identificar y medir las competencias en la empresa se aplican esencialmente al ejercicio del trabajo y más específicamente a los aspectos cognitivos de éste, mientras que los problemas de organización del trabajo sólo aparecen por deducción de los anteriores, como si la organización del trabajo se definiera a partir de las competencias de los asalariados y fuera "calificante" en la misma medida que "productiva". Sin embargo, la formalización de los procedimientos elaborados para objetivar este orden de realidad contrasta singularmente con las características de esta realidad: la sistematización de las técnicas utilizadas se opone, en efecto, a la incertidumbre vinculada con los fenómenos designados con el nombre de competencias. Finalmente, las tentativas de sustitución de una forma de equidad, "a igual puesto, igual salario" vigente hasta ahora, por otra, "a cada quien según sus competencias", no son menos paradójicas, porque la forma en cuestión está más sujeta a conflicto. Todo permite pensar que estos discursos y dispositivos sobre la movilización de las competencias dejan lugar a prácticas más heterogéneas, que no rompen con aquellas instituidas hace mucho tiempo y que los hechos de organización, sobre todo, siguen determinando la clasificación y la carrera de los asalariados.

Finalmente, última observación pero no menor: la analogía que existe entre las técnicas y las categorizaciones implementadas en las empresas para identificar y evaluar las competencias, y aquellas utilizadas en la institución escolar para definir los saberes a transmitir y evaluar su adquisición. Esta analogía de formas - cuando no de contenidos- y la configuración de nociones asociadas a la de com-

petencia en estas dos instancias socialmente alejadas, tales como las de contrato, objetivos, itinerarios, métodos de evaluación, referenciales, demuestran la misma focalización en los individuos, individuos representados como actores racionales dotados de conciencias calculadoras. Aquí y allá prevalece la misma visión intelectualista de la acción humana basada en intenciones racionales. Aquí y allá prevalece la misma búsqueda de eficacia (económica, pedagógica, productiva) que apela a la movilización de los individuos.

Referencias bibliográficas

- A. Cap 2000, *Accord sur la conduite de l'activité professionnelle dans les entreprises sidérurgiques*, Usinor-Sacilor, Paris La Défense, Puteaux.
- Berthelot J.M. (1985), "Compétences et savoirs: l'intérêt des études sur l'agriculture", *Formation emploi*, N° 12
- Bourdieu P. (1982), *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard.
- Burguière E. (1987), *L'école de Nancy de 1957 à 1972, Contrats et Éducation* Paris, Editions L'Harmattan INRP.
- Campinos M., Marry C. (1986), "De l'utilisation d'un concept empirique, la qualification", in L. Tanguy, *L'introuvable relation formation-emploi*, Paris, La documentation française.
- Desmarez P. (1986), *La sociologie industrielle aux Etats-Unis*, Paris, Armand Colin.
- Dadoy M. (1973), "Les systèmes d'évaluation de la qualification du travail, pratique et idéologie", *Sociologie du travail*, 1973, N° 2.
- Donnadieu G., Denimal P. (1993), *Classification-qualification, de l'évaluation des emplois à la gestion des compétences*, Paris, Editions Liaisons.
- Elias N. (1970), *Qu'est ce que la sociologie?*, La Tour d'Aigues, Editions de l'aube, 1991, (1° ed. en alemán, 1970).
- Freyssenet M. (1974), *Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail, éléments pour une problématique des rapports sociaux*, Paris, Centre de sociologie urbaine.
- Freyssenet M (1978), "Peut-on parvenir à une définition unique de la qualification?", *La division du travail*, Colloque de Dourdan, Paris, Editions Galilée, 1978.
- Friedmann G. (1946), *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris, Editions Gallimard, 1954 (première édition, 1946).
- Jobert A. (1990), "Les grilles de classification professionnelle, quelques repères historiques", *CFDTAujourd'hui*, 1990, N° 99. (Existe versión en castellano Jobert A., Eyraud F. y otros (1992), *Formación profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales*, Humanitas, Buenos Aires).
- Jobert A., Tallard M. (1995), "Diplômes et certifications de branches dans les conventions collectives", *Formation emploi*, N° 52.

-
- Goody J. (1979), *La raison graphique*, Editions de Minuit.
- Goody J. (1986), *La logique de l'écriture*, Paris, Ed. A. Colin.
- Henry O. (1992), "Entre savoir et pouvoir , les professionnels de l'expertise et du conseil", *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 95.
- Le Scour C, Gaymay S. (1992), "La logique compétence Sollac Dunkerque", *Personnel*, N° 330, febrero.
- Merchiers J., Pharo P. (1992), "Eléments pour un modèle sociologique de la compétence d'expert", *Sociologie du travail*, n° 1.
- Mériaux O. (1994-1995), "Esquisse du paritarisme : la formation professionnelle", *Travail*, N° 31/32.
- Ministère de l'Education nationale (1991), *Documents méthodologiques, le référentiel des activités professionnelles*, Paris, Direction des lycées et collèges.
- Mussano P. (1992), "Organisation et développement des compétences", *Entreprise et personnel*, abril.
- Naville P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Editions Marcel Rivière.
- Rolle P., Tripier P. (1978), "Valeur d'usage de la force de travail", *La division du travail*, Colloque de Dourdan, Paris, Editions galilée.
- Ropé F., Tanguy L., (dir.) (1994), *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise*, Paris, Editions l'Harmattan.
- Stroobants M. (1991), "Travail et compétences, récapitulation critique des approches des savoirs au travail", *Formation/emploi*, N° 33. (Existe versión en castellano en Calificaciones & Empleo N°21, Documentos de trabajo del PIETTE, Buenos Aires, 1999).
- Stroobants M. (1993), *Savoir-faire et compétences au travail*, Editions de l'université de Bruxelles.
- Stroobants M. (1987), *Sociologie du travail*, , N°1, número especial sobre calificaciones.
- Tallard M. (1990), "Les grilles de classification, vers un modèle unique se déclinant sous plusieurs formes", *CFDT Aujourd'hui*, N°99. (Existe versión en castellano Jobert A., Eyraud F. y otros (1992), *Formación profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales*, Humanitas, Buenos Aires).
- Villette M. (1992), "L'ingénierie sociale", *Actes de la recherche en sciences sociales*, marzo.

Este libro se terminó de imprimir en el
taller de Gráficos y Servicios en el
mes de octubre de 2001.
Primera impresión, 1000 ejemplares

Impreso en Argentina
