

André Gorz

Misérias del presente, riqueza de lo posible

Paidós

Buenos Aires - Barcelona - México

Capítulo 2 ULTIMOS AVATARES DEL TRABAJO

1. POSFORDISMO

El fin del crecimiento "fordista" dejó a las empresas dos caminos para intentar escapar del estancamiento: 1) la conquista de porciones de mercado suplementarias y 2) la renovación acelerada de la gama de sus producciones, la obsolescencia acelerada de sus productos. Para la conquista de porciones suplementarias de mercado, los esfuerzos prometían ser más eficaces en la medida en que los mercados eran todavía relativamente "vírgenes", en consecuencia, las firmas debían buscar hacer pie en los países "emergentes". En cuanto a la obsolescencia acelerada de los productos, no solo exigía esfuerzos intensos y sostenidos en materia de innovación; exigía también la capacidad de producir en series cada vez más cortas a costos unitarios cada vez más bajos.

Uno y otro camino imponían la ruptura con el modo de producción fordista. La competitividad no debía depender más de las economías de escala obtenidas, en el pasado, por la producción en gran serie. Debía obtenerse, por el contrario, por la capacidad de producir una variedad creciente de productos en plazos cada vez más cortos, en cantidades reducidas y a precios más bajos. De cuantitativo y material, el crecimiento debía volverse "cualitativo" e "inmaterial". Los productos debían imponerse por su "imagen", su novedad, su valor simbólico. La competitividad exigía un máximo de movilidad, de fluidez, de rapidez en la concepción y producción de novedades. Las empresas debían ser capaces de improvisaciones continuas, debían saber suscitar, anticipar y explotar a fondo los entusiasmos efímeros, las modas imprevisibles y versátiles. En mercados virtualmente saturados, el único tipo de crecimiento posible era el crecimiento de la diversidad de gustos y de modas, el crecimiento de la rapidez con la cual estos se sucedían. Para las empresas, no se trataba simplemente de "responder" de manera casi instantánea a la "demanda" cada vez más versátil de los clientes: se trataba de acentuarla, anticiparla, crear la versatilidad, la inconsistencia, el carácter efímero de las modas y de los deseos, oponerse a toda normalización y a todo sentido de la normalidad. La normalidad se había vuelto un factor de rigidez que restringía la demanda; sólo la oferta de lo imprevisto, la sorpresa, podía estimular a aquélla. Toda forma de rigidez se convertía en una traba que se debía eliminar.

Pero las rigideces eran propias del modo de producción fordista: trabajo parcelado en grandes cadenas de montaje, concebidas para la producción en gran serie de productos estandarizados; demoras importantes exigidas para planificar y desarrollar nuevos productos, dada la rigidez de la organización de la producción y la especialización extrema de la mano de obra; jerarquía rígida, casi militar y encuadramiento pletórico de los obreros, pues como cada uno de ellos estaba aislado en su puesto, el personal jerárquico debía organizar e imponer la sincronización y la coordinación de las tareas parceladas; rigidez de las normas de rendimiento y de los tiempos - determina-dos casi a la centésima de segundo-¹ adjudicados a cada tarea parcial, por lo cual todo retraso en un puesto repercutía en el conjunto de la cadena; existencias y gastos de almacenaje elevados; importancia de la mano de obra no directamente productiva que representaba más o menos un cuarto del efectivo obrero.

"La dirección esta a tal punto preocupada por sus esfuerzos tendientes a controlar a los obreros, que pierde de vista el fin supuesto de la organización. Un visitante imprevisto, por cierto se quedaría asombrado al enterarse de que ese fin es *asegurar la producción*. Si realmente hubiera sido posible imponer algunos de los reglamentos previstos, la producción se habría paralizado", escribió ya en la década de 1950 un sociólogo norteamericano.²

Esta obsesión por los controles no tenía su fuente en los imperativos técnicos de la producción de masas. Por el contrario, como lo había precisado de manera muy explícita F.A. Taylor, tenía su fuente en la desconfianza fundamental de la administración hacia una mano de obra a la que se tenía por "naturalmente" refractaria al esfuerzo y estúpida. La organización "científica" del trabajo estaba destinada a extraer del obrero el mayor rendimiento posible, encerrándolo en un sistema de restricciones que le quitara todo margen de iniciativa. La organización y las técnicas

1. El método MTM (Motion and Time Measuring) cronometraba al centésimo de segundo cada uno de los gestos de los que se componían las operaciones que, en las cadenas de montaje, exigían cada una entre 50 segundos y 3 minutos, según los casos.

2. William F. Whyte: *Munty and Motivation*. Nueva York, Harper and Row. 1955

puestas en funcionamiento reflejaban la voluntad del capital de ejercer una dominación total sobre el trabajo, para combatir "la indolencia", la pereza, la indisciplina y las veleidades de rebelión. La fábrica era el teatro de una guerrilla permanente, donde los obreros especializados desplegaban tesoros de ingenio para sus-traer importantes reservas de productividad (muy a menudo de alrededor del 20 %) a la vigilancia del personal jerárquico. Todo el encanto y toda la creatividad de los obreros se empleaban en armar nichos ocultos de autonomía.

Durante todo el tiempo en que su fin fue eliminar el factor humano, reemplazando una mano de obra cada vez más rebelde por robots, la automatización de las fábricas siguió siendo una fuente de costosos chascos. El más célebre de Europa fue la fábrica Fiat en Cassino, puesta en servicio a comienzos de los años ochenta. Debía ser la más "avanzada", la más automatizada del mundo. Típico producto de ingenieros formados por el taylorismo, buscaba combinar la robotización con el control centralizado y la programación rigurosa de las secuencias y los tiempos.

Pero en la misma época, los japoneses introducían en Estados Unidos, en fábricas que habían comprado o que explotaban en *joint venture*, los métodos que, bajo la denominación de *lean production* (producción aligerada), iban a "cambiar el mundo".³ Cuando Matsushita, por ejemplo, le compro a Motorola su fábrica de televisores en Chicago, procedió a dejar cesante a todo el personal jerárquico y sólo conservó a los trabajadores directamente productivos. "Para los norteamericanos", explicaba en esa época un gerente japonés, "están por un lado quienes piensan y por otro quienes trabajan. Entre nosotros, los que trabajan son los mismos que piensan y no tenemos necesidad más que de la mitad de los efectivos." Tras dos años, Matsushita había duplicado tranquilamente la producción de televisores en Chicago y reducido en un factor 50 el número de retoques necesarios,

Kosuke Ikebuchi, director de producción de la fábrica que explotan Toyota y General Motors en *joint venture* en Fremont, California,⁴ resume la filosofía toyotista de la siguiente manera: "Nuestros 2.100 obreros de producción trabajan ocho horas por días en los talleres, nuestros treinta ingenieros trabajan allí solo dos horas por día. La primera tarea de los ingenieros es, en consecuencia, sostener las ideas de los obreros y no decirles lo que deben hacer. Toda otra actitud conduce al derroche de enormes recursos".⁵

De hecho, el "sistema Toyota" u "ohnismo" (por el nombre de su inventor, Ohno) ofrecía la solución ideal para el problema con el cual se tropezaban las industrias occidentales y que los industriales japoneses habían encontrado desde hacía mucho tiempo. Ese problema era, según la formulación de Ohno: "que hacer para elevar la productividad cuando las cantidades que se deben producir no aumentan".⁶ Pero la respuesta de Ohno tenía una dimensión de revolución cultural para las sociedades occidentales, en las que la historia de la industrialización coincide totalmente con la historia de la lucha de clases. Uno de sus principios esenciales, en efecto, es que resulta indispensable una gran proporción de autogestión obrera en el proceso de producción para obtener, a la vez, un máximo de flexibilidad, de productividad y de rapidez en la evolución de las técnicas y en el ajuste de la producción a la demanda. Mientras que, para el taylorismo, había que combatirlos como la fuente de todos los peligros de rebelión y de desorden, la auto-organización, el ingenio y la creatividad obreras eran, para el toyotismo, un recurso que se debía desarrollar y explotar. La dominación absoluta, totalmente represiva, de la personalidad obrera debía ser reemplazada por su movilización total. Los procedimientos operatorios inamovibles impuestos desde arriba a los operarios debían ser suprimidos en beneficio del "kaizen", es decir, del arreglo y el mejoramiento continuo de los procedimientos por parte de los propios obreros. Solo semejante ausencia de formalización permite esa "cooperación productiva" espontánea y flexible de la que resultara la flexibilidad del proceso, la gestión óptima de los tiempos, la armonización de cada conjunto de operaciones con el que le precede y el que le sigue, en una

3. C. F. W. Womack (ed.): *The Machine that Changed the World*, Nueva York, Harper Collins, IWO.

4. Se trata de la New United Motor and Manufacturing Inc.

5. Declaraciones comunicadas por F. Krafcik, del MIT, *Technology Review*, enero de 1942.

6. Citado por Benjamin Coriat: *Penser a reavers*. Paris, Christian Bourgois, 1991, p. 20.

palabra, el "kan-ban" ⁷

Los obreros deben comprender lo que hacen, mejor: todo el proceso y todo el sistema de fabricación deben (en principio) volverse para ellos un todo inteligible, cuya responsabilidad asumen, al cual se entregan y del que se sienten amos. Deben reflexionar sobre los medios de mejorar y de racionalizar la concepción del producto; sobre los posibles mejoramientos de los procedimientos y de la organización del sistema. Para eso, deben debatir entre ellos, ponerse de acuerdo, saber explicarse y escucharse, estar dispuestos a la autocrítica, a aprender, a evolucionar continuamente.

El obrero, escribe Benjamín Coriat, debe convertirse a la vez en "fabricante, tecnólogo y administrador". Polivalente, encargado de un conglomerado de operaciones y amo de un conjunto modular multifuncional de medios de trabajo, debe ponerse de acuerdo "comunicativamente" con los miembros de su grupo y con los grupos que hay hacia arriba y hacia abajo, para convertirse en el patrón colectivo de su trabajo colectivo.

El trabajo inmediato de producción no es más que un aspecto entre otros del trabajo obrero; ya no es el aspecto más importante: es la resultante, el prolongamiento, la aplicación material de un trabajo inmaterial, intelectual, de reflexión, de concertación, de intercambio de informaciones, de puesta en común de observaciones y de saberes, el cual se efectúa tanto hacia arriba como en el marco mismo del trabajo inmediato. En resumen, el trabajo productivo exige, entre los trabajadores, un "nivel general de conocimientos, *knowledge*" que, base de su productividad, entre en el proceso de producción como "fuerza productiva inmediata". Inclusive será cuestión, en sentido más amplio, de ese *general intellect* que tiende, para la mayor parte de los marxistas, a convertirse en la forma dominante de la fuerza de trabajo en una economía dominada por actividades inmateriales.⁸

Tal es al menos el modelo ideal de la empresa posfordista. El paradigma de la *organización* es reemplazado por el de la red de flujos interconectados, coordinados en sus nudos por colectivos auto-organizados, de los cuales ninguno constituye el centro. En lugar de un sistema centralmente hetero-organizado (como lo era el modelo fordista), tenemos un sistema auto-organizador descentrado, comparable a un sistema nervioso al que las redes interconectadas intentan imitar. Esta concepción ¿abre espacios sin precedentes para el poder obrero y anuncia una posible liberación en el trabajo y del trabajo a la vez? ¿O lleva la sujeción de los trabajadores al colmo, obligándolos a tomar por su cuenta la función patronal y "el imperativo de competitividad", a poner el interés de la empresa por encima de todo, incluida su salud y hasta su vida?⁹ ¿Implica una nueva feudalización de las relaciones sociales de producción -el obrero convertido en el

7. Como lo demuestra Benjamín Coriat en su análisis de los textos de Ohno, en particular el kan-ban consiste esencialmente en "pensar al revés" el proceso de fabricación. En lugar de reunir de antemano en el depósito de una gran fábrica enormes existencias de materias y de piezas, de las que los talleres de montaje se irán a aprovisionar, el principio del kan-ban consiste en partir de pedidos de productos terminados que llegan a la fábrica de montaje final y en encargarse "al revés" -es decir de abajo hacia arriba- las piezas y los materiales que les hacen falta a los grupos de obreros para el montaje final de un modelo determinado del producto que acaba de ser encargado. De esta manera, "no hay en producción [...] más que la cantidad exacta de piezas necesarias para satisfacer el pedido [del producto terminado]. Así se realiza el principio de 'existencia cero' característico del kan-ban". B. Coriat: *L'Atelier et le robot*, Paris, Christian Bourgois, 1990, págs. 90-91.

8. La expresión *general intellect* se convirtió en la palabra de reunión de una importante corriente marxista. Y eso a pesar de que esta expresión no fue utilizada por Marx más que una sola vez, de manera imprecisa y al pasar, en la decena de páginas deslumbrantes de los *Grundrisse* que tratan de la automatización, de la hegemonía del trabajo inmaterial que implica y de la imposibilidad de seguir tomando el tiempo de trabajo como medida del trabajo y el trabajo como medida de la riqueza producida. El pasaje en cuestión dice: "El desarrollo del capital fijo indica en que grado el nivel general de los conocimientos de una sociedad, *knowledge*, se ha vuelto fuerza productiva inmediata y en que grado, en consecuencia, las condiciones del proceso vital de una sociedad [están] sometidas al control del *general intellect*..." *Karl Marx: Grundrisse*, pág. 594 de la edición original alemana.

9. De encuestas oficiales japonesas surge que de dos tercios a tres cuartos de los obreros de montaje final en la industria automotriz se quejan de fatiga crónica, de estados de agotamiento al final de la jornada. Las grandes firmas los desplazan hacia empleos menos exigentes a los 30 años. Las muertes por agotamiento psíquico (*karoshi*) no son excepcionales.

"feroz vasallo" de una firma con cuyos intereses esta conminado a identificarse totalmente-¹⁰ o lleva en germen la toma del poder total por parte de los trabajadores, a quienes la propiedad capitalista de la empresa termina por aparecerseles como una estructura parasitaria obsoleta?

La respuesta a estas preguntas depende en gran medida del contexto histórico, político y económico en el cual se aplican todos o parte de los principios posfordistas. Como lo señala Benjamín Coriat: "el drama es que la transición que vivimos de una era a la otra, se efectúa en las peores condiciones. La crisis, la ruptura del fordismo y de sus compromisos específicos se desarrollan -todavía hoy- en las condiciones de una relación de fuerzas desastrosa para los asalariados y sus representantes. Lo que constituye una incitación muy débil para que las empresas se comprometan en procesos innovadores. Es tanto mas simple 'endurecer' lo que ya dominamos. No impide..."¹¹

No impide que en todas partes donde el modelo fordista-taylorista ha sido más o menos superado por completo, el posfordismo se presente a la vez como el anuncio de una *posible* reapropiación del trabajo por parte de los trabajadores y como la regresión hacia una sujeción total, una cuasi condición de vasallaje de la persona misma del trabajador. Uno y otro aspecto están siempre presentes. El carácter emancipador del posfordismo no lo ha guiado más que muy temporariamente, en los raros casos en que "el compromiso" que exige de los trabajadores pudo ser negociado¹² por un sindicato al que ninguna "derrota histórica" hubiera debilitado todavía.

2. UDDEVALLA

El más interesante de estos casos es el de la fábrica Volvo de Uddevalla. A su concepción y su realización, estuvo asociado un sindicato que se proponía liberar a la industria del taylorismo y hacer de los trabajadores sujetos reales de la organización del trabajo, incluidas la repartición de tareas y la administración del tiempo. Al equipo de universitarios de Goteborg en-cargados de concebir una unidad de montaje que ofreciera condiciones de trabajo lo mas atrayentes posible, el sindicato (Metall) le había presentado cuatro exigencias:

- 1) El trabajo debía hacerse en "estación fija" y
- 2) sin "acompañamiento", lo que quiere decir que los obreros debían poder trabajar y moverse a su propio ritmo y no al ritmo que les impusiera (como todavía era el caso en Kalmar) una cadena que avanzaba automáticamente con cadencias regulares, centralmente programadas.
- 3) Los "ciclos de trabajo" debían ser de por lo menos 20 minutos (contra 4 minutos en Kalmar y menos de 2 minutos en las fábricas alemanas), lo que significaba que cada obrero era responsable de un conjunto variado y complejo de operaciones en cada vehículo. El trabajo se volvería mucho menos repetitivo y monótono.

10. Una discusión publica entre el secretario nacional de la FIOM, Claudio Sabbatini, y el director de personal de la división automóviles de Fiat, Maurizio Magnabosco, es significativa a este respecto. Como Sabbatini había defendido la línea sindical de la "cooperación negociada" (cooperazione contrattata), línea que reconoce la existencia de una relación conflictiva entre capital y trabajo, Magnabosco le respondió insistiendo sobre la aspereza de una competencia en la cual la suerte de todos esta en juego: "En esta guerra, producto y productores son los peones de un partido que supera a todo el mundo, son secundarios en relación con el objetivo final: la rentabilidad, la relación entre facturación y beneficios. En esta guerra, la Fiat exige a sus obreros una adhesión total: sin esta, la empresa se arriesga a desaparecer y el trabajo con ella". Citado por Paolo Griseri en // Manifiesto del 28 de noviembre de 1995, pág. 31.

11. B. Coriat: *L'Atelier et le robot*, ob. cit, pág. 230. Esta observación vale sobre todo para las formas de lean producción introducidas en Occidente tras la publicación de la obra de Womack y colaboradores. No se trataba ni de una prolongación del sistema Toyota, ni del trabajo en grupos autónomos introducido por Volvo en Kalmar, luego en Uddevalla. Se trataba de una combinación de *team work* y de mandato autoritario, aplicados antes por GM en California (NUMM), luego por CAMI (GM-Suzuki joint venture) en Canadá y por Nissan en Inglaterra. El plantel gerencial de CAMI fue llamado a continuación por Opel (la filial alemana de GM) para organizar una fábrica totalmente nueva en Eisenach. En ninguna de las fábricas en las que se introdujo la lean producción se puede hablar de abolición del taylorismo, de la estandarización, del trabajo en cadena y de la dictadura del cronometro. Según las encuestas y monografías re-cogidas por Thomas Murakami, la intensificación del trabajo tropezó por todas partes con la resistencia obrera. Esta se tradujo en especial por el rechazo del kaizen, es decir, el rechazo a presentar propuestas con vistas a mejorar la calidad del producto y el rendimiento del trabajo. Las propuestas son lanzadas en paracaídas por los mandos o (en Eisenach) obligatorias bajo pena de supresión de la prima.

12. B. Coriat distingue tres modelos de compromiso: "impuesto", "incitado" y "negociado". Por lo que se, Volvo Uddevalla fue el único ejemplo de compromiso realmente negociado; los ejemplos alemanes se remiten sobre todo al compromiso incitado. En Opel Eisenach, en especial, los obreros pierden su prima si no presentan tres mejoramientos por mes.

4) El "trabajo indirecto", habitualmente confiado a un contraamaestre o a un técnico, debía estar integrado en la tarea de los obreros. Ese trabajo indirecto comprendía especialmente la logística, la estructuración de la preparación de las piezas y de las herramientas, el control de calidad, los retoques, la formación de nuevos asalariados, la conducción de un grupo, etcétera.

El fin era "llevar a los obreros a reflexionar sobre su propio trabajo" y a "interrogarse también sobre la concepción del producto y de los equipamientos".¹³

Uddevalla se organizó en grupos de trabajo de nueve miembros cada uno: ocho montadores o montadoras y un encargado de relaciones con el depósito. Según el deseo y las aptitudes de sus miembros, un grupo podía montar un cuarto, la mitad, tres cuartos o (en diez horas) la totalidad de un vehículo. Un sistema de primas incitaba a los obreros a aprender a montar un auto completo. Cada uno de los ocho miembros de un grupo debía dominar por lo menos un cuarto (es decir dos octavos) del conjunto de las operaciones, con el fin de poder formar equipo con otro miembro, reemplazarlo o relevarlo, hacerse reemplazar o relevar por el y variar así ventajosamente sus tareas. El grupo también debía poder funcionar si, por un motivo u otro, uno o dos de sus miembros estaban ausentes.

La organización del taller preveía expresamente márgenes de "flexibilidad elegida", es decir la posibilidad para todo miembro de un grupo de tomarse una jornada de licencia, arreglándose para eso con sus compañeros de equipo. Preveía también la posibilidad de variar el ritmo de trabajo en el curso de la jornada, de la semana o de una semana a la otra. La norma que se debía cumplir se fijaba a la escala del mes. Cada grupo tenía su "arbitro" (ombudsman), cargo que ocupaban por turno todos los miembros que habían elegido seguir la formación complementaria correspondiente. Por turno también, uno de los miembros de cada grupo lavaba durante una semana las ropas de trabajo de sus compañeros de grupo en la máquina instalada en los vestuarios con ese fin.

La relación con el trabajo y con la producción se encontraba así profundamente transformada y las tres condiciones requeridas para superar la alienación del trabajo¹⁴ estaban en camino de ser en parte realizadas.¹⁵ Esas tres condiciones eran:

- a) la auto-organización del trabajo por parte de los propios trabajadores, que se vuelven así los sujetos de su cooperación productiva;
- b) un trabajo y un modo de cooperación vividos por cada uno como generadores de desarrollo y que hagan evolucionar facultades y competencias que cada uno puede poner en obra de manera autónoma en su tiempo libre;
- c) la objetivación del trabajo en un producto reconocible, por parte de los trabajadores, como el sentido y el fin de su propia actividad.

Sobre este último punto, en especial, subsistía un límite insuperable: las decisiones de producción, la definición del producto seguían siendo de exclusiva competencia de los representantes del capital. La calidad de ese producto dependía en un nivel sin precedentes del compromiso del colectivo obrero, pero este compromiso, por condicional y negociado que fuera, seguía estando al servicio de una elección de producción que ni los propios trabajadores ni los ciudadanos-usuarios habían podido discutir. El fin de su trabajo se les imponía, su sentido se les quitaba. Ese fin y ese sentido eran,

13. Jean-Pierre Durand: "L'innovation brimée" en J.-P. Durand (dir): *La fin du modèle suédois*, ob. cit., 1994, pág. 122. Durand subraya que el modelo uddevalliano de "montaje holístico" "se opone punto por punto a la "lean production toyotiana", adoptada poco después por todos los constructores de automóviles.

14. Definí esas tres condiciones en *Metamorphoses du travail*, págs. 102 y sigs.

15. Subrayó "en parte" pues J.-P. Durand, de quien tome prestados una parte importante de los elementos aquí incluidos, pone expresamente en guardia contra la idealización del trabajo en (Uddevalla. Por más que esta fábrica haya sido lo mejor que se pudo hacer en materia de autogestión del proceso de producción inmediata, muy superior a la realidad del modelo toyotista, no debería, sin embargo, tomarse "el camino holístico" como una "nueva panacea: inclusive en ciclos largos", escribe Durand, "el trabajo de montaje es repetitivo y la parte de creatividad que podría darle un sentido al trabajo sigue siendo débil. El grado de rechazo del trabajo es por cierto menos elevado en los talleres holísticos que en los talleres toyotistas, pero la satisfacción en el trabajo de los montadores de (Uddevalla o de Kalmar tampoco parece a la altura de las esperanzas de los promotores del método orgánico u holístico. Dicho de otra manera, si bien el trabajo no es tan atrayente como se preveía, es mucho menos ingrato", loc. at., pág. 128.

en última instancia, la valorización óptima de un capital. También es despachar un poco rápido las cosas decir, como lo hizo Philippe Zariiffian, por ejemplo, que el trabajo de los obreros posfordistas adquiere todo su sentido por el hecho de que cada trabajador "puede captar por encima sus actos y partir de esa visión por encima" para "reconocer en la relación de servicio a usuarios o clientes" la "razón de ser" del "sistema de producción".¹⁶ Ese sistema de producción esta, en el mejor de los casos, al servicio de usuarios individuales, solventes, de mercancías de uso individual, excluyendo en la circunstancia el desarrollo de sistemas públicos de transporte en común y, de una manera general, la satisfacción no comercial de necesidades colectivas por medios colectivos.

Pero en el nivel de las opciones de producción, en el nivel de la definición del contenido de las necesidades y de su modo de satisfacción se sitúa la apuesta política del antagonismo entre el capital y el trabajo viviente. Esta apuesta es en última instancia el poder de decidir el destino y el uso social de la producción, es decir el modo de consumo al que ella esta destinada y las relaciones sociales que ese modo de consumo determina.¹⁷

Concebida y construida entre 1984 y 1988, puesta en servicio en 1989, en un periodo de pleno empleo en que Volvo, por necesidad de productividad y de calidad, buscaba todavía atraer y estabilizar una mano de obra joven, bien formada y motivada, la fábrica de Uddevalla fue cerrada definitivamente en 1993. La coyuntura se dio vuelta en ese tiempo y la relación de las fuerzas sociales se invirtió: de 1,8 % en 1990 la tasa de desempleo sueco subió a 7 % en 1992, a más de 10 % en 1994. El *turnover*, de más del 30 % en los años sesenta, cayó al 11,5 % en 1990 y a alrededor del 5 % en 1993. Ya no era necesario ofrecer condiciones de trabajo atractivas a la mano de obra para estabilizarla y llevarla a que "se comprometiera". Por más que la productividad de Uddevalla hubiera sido superior a la de Kalmar, muy superior a la de las fábricas tradicionales del grupo, y la calidad de la producción inigualada en las otras fábricas, la dirección eligió cerrar esta fábrica modelo, de vanguardia (Kalmar fue cerrada al año siguiente). Jean-Pierre Durand propone una doble explicación para esta decisión.¹⁸

En Uddevalla, al haber sido suprimidas las tareas repetitivas, la fábrica no podía evolucionar hacia una automatización mucho más activa. En la fábrica de Gand, en cambio, como en todas aquellas (en Alemania, en Gran Bretaña y en Francia) que se organizaron según los principios nipo-norte-americanos de la lean producción', las tareas repetitivas (en ciclos de base de 1,8 a 1,9 minutos) persisten y permiten avances ulteriores hacia una robotización casi integral.

"Al abolir la cadena de montaje con cadencia automática y centralmente programada, Uddevalla dependía para su buen funcionamiento del compromiso y de la adhesión de su personal. Este ya no era sumiso a ningún control o poder jerárquico ni a ninguna de las restricciones que, en las otras fábricas, se ejercen sobre los trabajadores por su sometimiento a un sistema con los parámetros preprogramados. En resumen, el poder obrero sobre la producción al final pareció peligroso e inútilmente extendido a la dirección del grupo. La globalización y el desempleo le permitían al capital ejercer de nuevo su poder sin reparto. Era precisamente la función que debía cumplir".

3. EL SOMETIMIENTO

El "drama", como decía Coriat, es que solo la superación de las relaciones capitalistas de producción permitirían realizar el potencial liberador del postaylorismo. El capital no aplica ciertos principios más que a condición de haber podido precaverse de antemano contra el uso

16. P. Zariiffian: "Le travail: de l'operation a l'action" en: *La crise du travail*, Paris, Actuel Marx/PUF, 1994, pág. 205.

17. Encuentro en Jacques Bidet una formulación particularmente feliz de este antagonismo, poco tematizado en la tradición marxista: "El trabajo", escribe, "se encuentra movilizado hacia fines [que] son propios de aquel que ejerce el poder económico, polarizado por las condiciones del mantenimiento mismo de ese poder. Esta pregunta [...] contiene no sólo a la repartición del producto sino a la naturaleza, el uso posible y el sentido de lo que se produce, y por lo tanto, también de las condiciones de restricción y de sentido en las cuales se produce". "El trabajo esta dotado de sentido en la relación... entre el esfuerzo o (el) gasto que exige y el sentido social de la producción: "la abstracción real" se hace fracasar en la medida en que aquellos cuyo trabajo quisiéramos terminar "abstractamente" llevan a imponer la producción de una verdadera utilidad social, una significación cultural autentica." J. Bidet: "Le travail fait époque" en: *La crise du travail*, ob. cit., págs. 251,254. Véase también J. Bidet: *Theorie de la Modrnite*, Paris, PUF, 1990, págs. 196-209.

18. Loc. cit, págs. 127, 131.

autónomo, por parte de los obreros, de las parcelas de poder que se les fueron concedidas. Tanto en el Japón como en Estados Unidos y en Europa, las empresas que adoptaron los (o algunos) principios de la *lean production* no contratan mas que obreros jóvenes, escogidos con cuidado, sin pasado sindical y, en Gran Bretaña sobre todo, se les impone en el contrato de trabajo el compromiso, bajo pena de cesantía, de no hacer nunca huelga y no adherir a un sindicato que no sea el de la casa. En suma, no contratan mas que a obreros despojados de su identidad de clase, de su lugar y su pertenencia a la sociedad global.

A cambio, ofrecen a sus jóvenes obreros una "identidad de empresa" (una *corporate identity*) que tiene su origen en la "cultura de la empresa", cuya simbólica elabora cada firma en muchos niveles: una formación profesional específica en la empresa; un estilo de comportamiento y un vocabulario propios de la "casa"; un estilo de vestimenta distintivo, correspondiente más o menos al uniforme de la empresa que se usa en el Japón.

En una sociedad en vías de descomposición, en la cual la búsqueda de una identidad y de una integración social se ve constantemente frustrada, el joven obrero puede encontrar en la "cultura de la empresa" y en el "patriotismo de la empresa" que la firma le inculca un sustituto de pertenencia a la sociedad global, un refugio contra el sentimiento de inseguridad. La firma le propone el tipo de seguridad que ofrecen las ordenes monásticas, las sectas, las comunidades de trabajo: le pide que renuncie a todo -a toda otra forma de pertenencia, a sus intereses e inclusive a su vida personal, a su personalidad- para darse en cuerpo y alma a la empresa que, a cambio, le dará una identidad, una pertenencia, una personalidad, un trabajo del que puede estar orgulloso: se convierte en miembro de una "gran familia". El lazo con la empresa y el colectivo de trabajo de la empresa se convierte en el único lazo social, absorbe toda la energía, moviliza toda la persona del trabajador y contiene para este el peligro de la *perdida total de sí* en caso de que deje de merecer, por la excelencia indefinidamente creciente de su desempeño, la confianza de la firma, la consideración de sus compañeros de equipo.

La emancipación virtual de los trabajadores posfordistas en el seno de su trabajo corre pareja así con un control social reforzado. Ese control, como lo observa justamente Coriat, toma en particular la forma del "ostracismo", de la sujeción de los individuos a la presión conformista, totalitaria del grupo. La concepción de la "fabrica integrada", de la empresa integradora lleva con toda claridad la marca de su origen japonés por su forma casi feudal de representar a la empresa como una comunidad de trabajo y de pertenencia, en la cual no puede ni debe haber antagonismos sociales ni conflictos de interés. Se supone que la empresa funciona para el interés común y para el bien común de todos su miembros. No puede haber "negociación": todos los problemas se deben arreglar de manera consensual sobre la base de su examen atento por parte de todos los interesados.

La regresión en relación con el fordismo es evidente: el toyotismo reemplaza las relaciones sociales modernas por relaciones premodernas. El fordismo, en efecto, era moderno en el hecho de que reconocía la especificidad y el antagonismo de los intereses respectivos del trabajo vivo y el capital. La relación entre la empresa y los trabajadores era, por esencia, conflictiva y exigía entre las partes compromisos negociados, continuamente confiados al oficio. Los trabajadores no pertenecían a la empresa y no le debían más que una prestación bien definida en el contrato de trabajo: a ciertas horas, según las condiciones y las modalidades determinadas. A la empresa le debían prestarse al cumplimiento de tareas, cuyo fin no tenían necesidad de convalidar para realizar: la realización del fin estaba garantizado por los procedimientos operativos definidos de antemano, que volvían el resultado de las operaciones en gran medida independientes de la intención, la personalidad y la buena voluntad de los operadores. En consecuencia, ese resultado no será imputable a su persona. No exige -o no exige mas que accesoriamente- su compromiso subjetivo. En tanto que sujetos, su pertenencia a si mismos, a su sindicato, a su clase y a la sociedad prevalecía sobre su pertenencia a la empresa. Los derechos propios de su ciudadanía social y política prevalecían sobre los derechos del patrón de disponer de su trabajo, de sus facultades, de su persona. Guardan ante ellos y sustraen a la instrumentalización productiva -a la explotación- una parte importante de su energía. Aceptan su alienación bajo condiciones, en una esfera circumscripita por la acción y la negociación colectivas y por el derecho de trabajo. La dinámica conflictiva de la relación de producción fordista va en el sentido de una limitación cada vez mas estrecha del espacio-tiempo del que el capital puede disponer para la explotación del trabajo y de las modalidades de esta explotación. Esta dinámica es la que se bloquea, luego se invierte en el posfordismo.

Este retoma progresivamente, en nombre del imperativo de "competitividad", el terreno que la empresa debía ceder durante el período fordista. Abre brechas cada vez más grandes en el derecho del trabajo y en las disposiciones de las convenciones colectivas, plantea por principio que la pertenencia del asalariado a la empresa debe prevalecer sobre su pertenencia a la sociedad y a su clase, que el derecho de la empresa sobre "sus" trabajadores debe prevalecer sobre los derechos que la ciudadanía social y económica les confiere. Exige la devoción incondicional y personal de cada uno a los fines de la empresa e instrumentaliza a toda la persona -sus facultades lingüísticas, su capacidad de aprender, de prever, de analizar, etcétera- en función de esta. La empresa "compra ante todo a la persona y su devoción" y no desarrolla sino a continuación "la capacidad de trabajo abstracto" de ella.¹⁹ Da forma y condiciona a esta persona y "reduce su horizonte al de la fábrica. La subjetividad que se despliega allí es lo contrario de una subjetividad libre, opuesta al "mundo de las cosas", pues [...] su mundo vivido está circunscrito por el sistema de fines y de valores de la empresa [...] No queda aquí ningún espacio físico ni psíquico que no sea ocupado por la lógica de la empresa".²⁰

Se ha dejado en ciertos aspectos el plano del trabajo abstracto -que, según Marx, ponía fin- a las relaciones precapitalistas de sumisión personal, porque era una prestación impersonal, "indiferente a su contenido" e independiente de la personalidad de su destinatario-, para volver a la prestación personalizada, imposible de formalizar, difícil de hacer entrar en un contrato y que restablece, escribe Paolo Virno, la relación del obrero con el patrón sobre la base de "la dependencia personal universal, en un doble sentido: se depende de tal o cual persona, no de reglas dotadas de un poder coercitivo anónimo; y es toda la persona, la aptitud de pensar y de actuar, en suma "la existencia genérica" de cada uno, la que está sometida". Esto resulta "una personalización del sometimiento", el "trabajo servil universal", "el colmo de la servidumbre. Nadie es tan pobre como aquel que ve su relación con otro o su poder de lenguaje reducidos a un trabajo asalariado".²¹

Este tipo de análisis debe llevar a preguntarse si esta servidumbre absoluta de toda la persona no contradice de manera explosiva la iniciativa, la creatividad, la autonomía con las cuales la persona se debe comprometer totalmente en su trabajo de grupo, mejor aun: que son propias de la cooperación productiva, constituyendo ahora la esencia abiertamente reconocida, alentada, promovida por el propio capital como indispensable para la productividad. Esta exige a los trabajadores concertarse, reflexionar, prever, discutir lo que hacen, ser los sujetos autónomos de la producción, pero con-finar su autonomía dentro de límites predeterminados, al servicio de finalidades preestablecidas. Maurizio Lazzarato resume muy bien esta contradicción en una fórmula: "Sean sujetos es el nuevo mandato que repica en las sociedades occidentales [...] Hay que expresarse, hay que hablar, hay que comunicar, hay que cooperar [...] [Pero] la relación de comunicación está completamente predeterminada, tanto en su contenido como en su forma", mejor aun: esta funcionalizada e instrumentalizada para servir a un sistema técnico que exige una cierta velocidad de circulación de informaciones codificadas. "El sujeto", señala Lazzarato, "es una simple estación de codificación y de decodificación [...] La relación de comunicación debe eliminar lo que constituye precisamente su especificidad".²²

4. AUTONOMIA Y VENTA DE SÍ

La contradicción que se encuentra aquí es precisamente la que yo mismo caracterizaba como "autonomía en el seno de la heteronomía",²³ señalando que las luchas obreras siempre tuvieron como apuesta la naturaleza de los límites que el capital impone a la autonomía del trabajo vivo. Teóricamente, mientras que la autonomía se extiende, el rechazo de la heteronomía debería radicalizarse. La autonomía del trabajador de la que tiene necesidad la empresa debería tender a formarse independientemente de la necesidad que la empresa tenga y a ganar terreno en todos los planos. El trabajador

19. Marco Bascetta en *Nuove Servitu*, La Talpa, Manifesto Libri, 1994, pág. 10.

20. Marco Revelli, en P. Ingrao, R. Rossanda, ob. cit., pág. 191.

21. Paolo Virno: *Mondamta*, La Talpa, Manifesto Libri, 1995, págs. 80, 94, 97.

22. Maurizio Lazzarato: "Le concept de travail immatériel: la grande entreprise", *Futur Antérieur*, 10, 1002, págs. 59-60.

23. Véase *Metamorphoses du travail*, ob. cit., págs. 119, 122-123, 127.

autónomo en y por su trabajo debería tender tarde o temprano a rechazar ser reducido a su función productiva. Debería por fin cuestionar todo lo que sustraen a su poder los confines, el más arriba y el hacia abajo de su trabajo, las decisiones económicas y políticas que lo condicionan. Los partidarios del control obrero, de la "autogestión" obrera partían de la hipótesis, que era para ellos una evidencia, de que no sería posible limitar las reivindicaciones de autonomía y de poder a partir del momento en que hubieran logrado realizarse en los lugares de trabajo.

Yo mismo defendí esta tesis a comienzos de los años sesenta.²⁴ La reencuentro hoy en una forma radicalizada y muy esquemática en la mayoría de los teóricos de "la intelectualidad de masa". Siempre con la diferencia de que, para ellos, autonomía y emancipación totales han dejado de ser una exigencia a la que se tiende para ser una realidad actual. Según ellos, "el trabajo se plantea inmediatamente como libre y como constructivo".²⁵ "El capital se vuelve un aparato vacío, de restricción, un fantasma, un fetiche".²⁶ "La intelectualidad de masa" -que engloba a todas y todos aquellos que, sean trabajadores, desempleados o precarios, detentan el conjunto de competencias y de capacidades más comunes (interpretar, comunicar, imaginar, anticipar...) que el proceso de producción posfordista pone en obra- estaría lista para autoconstituirse en poder alternativo, porque "el proceso de producción de subjetividad, es decir el proceso de producción a secas [!], se constituye "fuera" de la relación con el capital, "en el seno" de los procesos constitutivos de la intelectualidad de masa, es decir en la subjetivación del trabajo".-²⁷ El proceso social de producción engendraría al sujeto colectivo de poder alternativo (dicho de otra manera: el sujeto de la revolución comunista proletaria) por el hecho de que, según P. Zariffian, "cada individuo puede [gracias al kan-ban] captar el movimiento de conjunto del sistema de producción como totalidad, el destino de esta producción..., la red de interacciones en la cual toda acción se vuelve a ubicar... como constitutiva de estas interacciones". "El individuo se libera trabajando", "es libre", porque "no se somete a la restricción de un orden exterior, sino que sigue la determinación interna que define las posibilidades y las razones de la acción productiva".²⁸

En la base de ese delirio teórico, cuyo influjo no es despreciable en el seno de la esfera de influencia marxista, se encuentra siempre el postulado implícito de que la autonomía en el trabajo engendra por sí misma la exigencia y la capacidad de los trabajadores de suprimir todo límite y toda traba al ejercicio de su autonomía. Eso evidentemente no es nada: la autonomía en el trabajo es poca cosa en ausencia de una autonomía cultural, moral y política que la prolongue y que no nace de la cooperación productiva misma, sino de la actividad militante y de la cultura de la insumisión, de la rebelión, de la fraternidad, del debate libre, de la puesta en cuestión radical (la que va a la raíz de las cosas) y de la disidencia que ella produce.

En su premura por darse un sujeto en sí mismo revolucionario inmediatamente engendrado por el proceso de producción, los autores han recurrido a una especie de spinozismo sistémico que evacua la tarea más difícil -la de las mediaciones culturales y políticas de las cuales resultará la

24. "Los trabajadores no son más y serán cada vez menos portadores de energía física, intercambiables, cuya fuerza de trabajo no vale más que porque es utilizada y alienada por quien se la compra y la combina en exterioridad con otras fuerzas indiferenciadas. El trabajo no es más una cantidad de tiempo y de energía sino una praxis consciente de su autonomía y que lleva en sí sus propias exigencias soberanas. [La fuerza de trabajo de los trabajadores] de las industrias avanzadas [...] no vale desde el comienzo más que por su propia capacidad de organizar sus relaciones con las fuerzas de otros.

El trabajador es propiamente imposible de mandar [allí]... [Su] trabajo se capta de inmediato no solo como la producción de una cosa predeterminada sino, ante todo, como la producción de una relación de los trabajadores entre ellos. La alienación en el seno del trabajo tiende a desaparecer, pero la alienación del trabajo subsiste y tiende a convertirse en insoportable, en razón de los límites y de la orientación final que el deseo de rentabilidad impone a la praxis soberana...

La exigencia de autogestión que nace de la praxis productiva no puede detenerse en la puerta de las fábricas, de los laboratorios, de las oficinas de proyectos... Los hombres que no pueden ser mandados en su vida de trabajo no podrán ser mandados indefinidamente en su vida de ciudadanos ni sometidos a las decisiones de las administraciones centrales." A. Gorz: *Stratégie ouvrière et neocapitalisme*, Paris, Le Seuil, 1964, cap. 5.

25. M. Lazzarato, Antonio Negri: *Futur Antérieur*, 6, págs. 95-96.

26. Michael Hardt, A. Negri: *Il lavoro di Dioniso. Manifesto* Libri, 1995, págs. 105-106.

27. M. Lazzarato, A. Negri, loc. cit., pág. 45; M. Hardt, A. Negri: ob. cit., págs. 113-114.

28. P. Zariffian: loc. cit., págs. 204-205 y 199-201.

oposición a los modos y las finalidades de la producción- y no le dan más que mayor relieve a las preguntas que evacuan. Por ejemplo: ¿el sistema de producción esta concebido, administrado y organizado para asegurar la mayor autonomía posible de los trabajadores en su trabajo y en su vida fuera del trabajo? ¿Para que sirven los resultados de su trabajo? ¿De donde vienen las necesidades que supuestamente satisfacen los productos? ¿Quién define la manera en que esas necesidades o esos deseos deben ser satisfechos y, a través de ella, el modelo de consumo y de civilización? Y sobre todo: ¿qué relaciones mantienen los participantes *actuales* en el proceso de producción con los participantes *potenciales* o periféricos, es decir con los desempleados, los interinos, los precarios, los independientes y los trabajadores de las empresas subcontratistas?

Para todas estas preguntas, el capital tiene sus respuestas y, lo veremos, precisamente al sustraerlas del debate y de la polémica, al darle la apariencia de leyes "naturales", pudo someter la autonomía de los trabajadores que, en su trabajo, escapan a su mandato. Dicho de otra manera: La lean producción produce ella misma *las condiciones sociales y culturales que permiten el dominio del capital sobre la autonomía del trabajo vivo*.

Paolo Virno resalta un aspecto de esta situación entre los otros cuando escribe: "La ciencia, la información, el saber en general, la comunicación lingüística se presentan como el "pilar central" que sostiene la producción y la riqueza, no ya el tiempo de trabajo... En la época del *general intellect*, toda la mano de obra asalariada vive permanentemente la condición del "ejército de reserva". Inclusive cuando sufre horarios mortales de trabajo en equipo."²⁹ Pues las capacidades y las aptitudes puestas en obra en el trabajo son "lo más común que hay", son "intelectualidad de masa"; de manera que *todos y todas son a la vez trabajadores potenciales y des-empleados en potencia*. Por "intelectualidad de masa", dice Virno, hay que entender "una cualidad y un signo distintivos de toda la fuerza de trabajo social de la época posfordista, en la cual la información, la comunicación juegan un papel esencial en cada repliegue del proceso de producción; en resumen de la época en la que el lenguaje en si mismo se pone a trabajar, en la cual se ha convertido en trabajo asalariado"³⁰.

Pero, aunque las capacidades comunicativas, de relación cooperativa, imaginativas vienen a formar parte de la fuerza de trabajo, sus capacidades, que implican la autonomía del sujeto, no pueden por esencia ser mandadas: existirán y se desplegaran no ya por una orden sino en virtud de iniciativas del sujeto. La dominación del capital no puede entonces ejercerse directamente sobre el trabajo vivo por medio de restricciones jerárquicas. No puede ejercerse más que tomando caminos indirectos: debe desplazarse por encima de la fábrica y tomar la forma de un condicionamiento que conduce al sujeto a aceptar o a elegir precisamente eso que se entiende que le impone. La fábrica, el lugar de trabajo, dejan entonces de ser el terreno principal del conflicto central. El frente se va a encontrar en todos los lugares donde la información, el lenguaje, el modo de vida, los gustos, las modas sean producidos y configurados por las fuerzas del capital, del comercio, del Estado, de los medios masivos de comunicación; en todos los lugares, dicho de otra manera, donde la subjetividad, "la identidad" de los individuos, sus valores, sus imágenes de si mismos y del mundo son perpetuamente estructurados, fabricados, formados. Volveré a esto al final de esta obra, a propósito de lo que Alain Touraine llama "la sociedad programada". *El frente de conflicto está en todas partes y su radicalización en el terreno cultural (el de la educación, la formación, la ciudad, los ocios, el modo de vida) es la condición de su radicalización en el terreno del trabajo*. En consecuencia, ya no puede haber sindicalismo eficaz exclusivamente centrado en los lugares de trabajo y en la defensa de la mano de obra que ocupa un empleo estable.

Por medio de la inestabilidad, la volubilidad, la flexibilidad, la inconstancia y la inconsistencia que produce en todos los dominios, tanto los de lo material como los de lo inmaterial, el posfordismo produce las condiciones ideológicas y culturales de su dominación sobre los trabajadores "comprometidos". De hecho, el sometimiento de los trabajadores por parte del capital, a los que este ordena simultáneamente ser sujetos autónomos y creativos en su trabajo, siempre existió. Siempre existieron actividades, oficios en los cuales los trabajadores debían a la

29. P. Virno: "*Quelques notes a propos du general intellect*", en *Futur Antérieur*, 10, 1992, págs. 48, 49 (traducción modificada).

30. P. Virno: ob. cit, pág. 52. "Aunque 'libertad de lenguaje' significa hoy 'abolición del trabajo asalariado'", agrega Virno, quien descuida el hecho de que, por el contrario, el trabajo asalariado esta en vías de abolición en beneficio del trabajo llamado independiente, que consiste, para los prestatarios de servicios, en "venderse" sin la intermediación de un empleador. Volveré a esto.

vez ser autónomos, totalmente comprometidos con su tarea y aceptar que la naturaleza, el fin y el sentido de esta tarea les fueran impuestos. El mandato "sean sujetos, pero al servicio de Otro cuyos derechos sobre ustedes nunca objetaran", ese mandato está de hecho vivido y aceptado por todos esos creativos de soberanía real pero limitada y sometida que son los productores-por-dinero de ideas, de imaginario, de mensajes: periodistas, propagandistas, redactores y diseñadores publicitarios, especialistas en "relaciones públicas", buscadores de industrias mortíferas, civiles o militares. En resumen, aquellos o aquellas que se entregan enteramente a actividades en si mismas gratificantes, pero por las cuales se vuelven el instrumento venal y diligente de una voluntad ajena: en las cuales se venden. Pues lo que producen no es un resultado objetivado, aislable de su persona, sino la puesta en obra de recursos propios de su persona; de sus "talentos". Soberanamente libres en los límites impuestos por otro; libres para realizar los fines de un amo, pero sólo para eso. Pero venderse, y muy particularmente vender "toda la persona", en lo que ella tiene de más común con los otros, "en su existencia genérica, en suma", eso no es sólo, como lo cree Virno, una conducta de "servidor": es la esencia misma de la prostitución, la cual no se limita a "vender su cuerpo": el cuerpo, la sexualidad no son separables de la persona entera, su venta es siempre una venta de sí. El argumento de Lazzarato, según quien "el compromiso del sujeto mandado por el capitalista no pone en juego los repliegues profundos de la personalidad y del ser social", es la coartada clásica de aquellos y aquellas que se venden, se prostituyen pretendiendo que eso no afecta la integridad de su persona. Esta siempre esta en juego, prostituya uno su cuerpo, su pluma, su inteligencia, su talento o cualquier otro recurso no separable del sujeto que la pone en obra.³¹

La venta de si llegaría al colmo entre los prestatarios independientes de servicios profesionales que son para si mismos a la vez el capital fijo, su puesta en valor por el trabajo, la mercancía vendida en el mercado y los promotores de esta mercancía por una estrategia comercial cuidadosa-mente elaborada. Se consideran a si mismos una "mercancía que trabaja" y llevan así hasta el extreme de su lógica la ideología de los "industriales japoneses de la era posfordista..., convencidos de retener el monopolio de la humanidad porque para ellos ser "mercancía que trabaja" es la única manera posible de ser "hombres": concepción de la que el conformismo es el único resultado posible".³² La ideología que hace del "saber venderse" la mayor virtud juega aquí un papel decisivo y contribuye al desarrollo de ese "mercado de la personalidad" que C. Wright Mills describía desde comienzos de los años cincuenta.³³ En efecto, la personalidad en adelante es parte integrante de la fuerza de trabajo. En el pasado, tal era el caso sólo para los servidores personales y el personal de servicio en contacto directo con los clientes. Pero en la empresa posfordista los conocimientos técnicos y la maestría profesional no valen más que en combinación con un estado de *ánimo*, una disponibilidad ilimitada a los ajustes, mutaciones,

31. En honor de quienes, siguiendo a Bernard Ferret, J.-L. Lavilley y B. Erne, pretenden que toda actividad de servicio a las personas es, para mi, una actividad servil en la que uno se vende, aclaro que solo es venta de si el don de si remunerado que tiene su remuneración como fin primario y se somete a la voluntad de otro. Los servicios profesionales -de ayuda y de cuidado, en particular- ofrecidos en interés del otro, evidentemente no entran en este caso. Pues si el terapeuta, el que atiende a un enfermo, el docente, actúan en favor de los intereses de personas que les son confiadas, no actúan para nada según la voluntad y el placer de ellas. Por el contrario, se supone que comprenden mejor que su paciente, cliente o alumno lo que les hace falta y -y en esto consiste su profesionalismo- actúan según una deontología y procedimientos que les aseguran el dominio de sus actos. En los límites de una relación abalizada y objetivada por los procedimientos profesionales que ponen en juego, el terapeuta, el docente, etcétera, sirven a los intereses o las necesidades de los otros. No están allí para darles placer y les niegan el derecho y la competencia de definir lo que les deben dar. Están en posición dominante. Su profesionalismo, las reglas de procedimientos que aplican los protegen contra la personalización de sus relaciones con sus pacientes o alumnos y contra la complicitad, la compasión, los lazos afectivos con ellos. La remuneración de sus servicios contribuye a mantener la distancia entre ellos y sus pacientes o alumnos, y a conferir un carácter relativamente impersonal a sus relaciones con ellos, o a relativizar y a limitar la dimensión personal de esas relaciones.

Aquí esta la ventaja y la desventaja de las relaciones profesionalizadas. El profesionalismo y la posición dominante que le confieren al prestatario del servicio lo protegen contra los deseos de sus clientes y contra el estatuto de servidor. El pago despersonaliza las relaciones y limita la deuda de gratitud de la persona a la que ayuda o cuida. Pero esta -y ese es el revés de la medalla- tampoco puede exigir o esperar del profesional la solicitud, la ternura, la espontaneidad en la devoción, en resumen, el don incondicional. Cf. *Metamorphoses du travail*, ob. cit. págs. 172, 175-176, 182-186, 192-193.

32. Marco Revelli, ob. cit., pág. 192.

33. C. Wright Mills: *White Collar*, Nueva York, Oxford University Press, 1951, págs. 181-188.

imprevistos, en resumen, con esta disposición caracterológica que los anglosajones llaman *eagerness*: ardor en el trabajo, premura por servir, celo. La personalidad del candidato, su actitud hacia el trabajo es lo que decidirá en primer término su contratación.

5. EL TRABAJO QUE ANULA EL TRABAJO

Evidentemente, la ideología de la venta de sí no podría imponerse si el posfordismo no creara por sí mismo las condiciones macrosociales que enmascaran las potencialidades liberadoras de las mutaciones técnicas y permiten hacer de ellas los instrumentos de una dominación reforzada. Esos efectos macrosociales, sobre la estructura y el volumen del empleo en particular, son precisados con una rara franqueza en una entrevista de Peter Haase, director de formación de Volkswagen.³⁴

Haase explica ante todo que “transferir las competencias empresarias hacia la base” permite “en gran medida suprimir los antagonismos entre trabajo y capital... Si los grupos de trabajo tienen una gran autonomía para planificar, ejecutar y controlar los procesos, los flujos materiales, los efectivos y las calificaciones..., entonces se tiene una gran empresa hecha de pequeños empresarios autónomos, y aquí hay una revolución cultural”.

Pero esta “revolución”, en todo sentido en la línea del sistema Toyota, sin duda supone en los obreros la capacidad de analizar, de prever, de comunicar, de expresarse: capacidades que los teóricos de “la intelectualidad de masa” designan como pertenecientes al *general intellect*. El aprendiz ideal, precisa Haase, debe dominar su lengua materna hablada y escrita y deberá ser capaz, gracias a su conocimiento de una lengua extranjera, de fundirse en una cultura extranjera.

-¿Y los que no tienen el don de lenguas y no tienen un bachillerato científico o técnico?

-Esos son rechazados a los márgenes del mercado de trabajo -responde Haase-. Esto se convierte en un enorme problema.

Ese problema, precisa Haase, se relaciona, entre otros, con el hecho de que “el saber pierde la mitad de su valor en un plazo cada vez más corto. Para el hardware y el software, ese plazo es de 12 a 24 meses. La mayor parte busca responder a esta situación atomizando el saber. Pero el saber atomizado debe ser continuamente recompuesto”.

-¿Entonces a los adolescentes que no tienen un bachillerato no les queda más que aprender un oficio artesanal?

-En el artesanado, en principio, tampoco se toma más que a los mejores. Después de que la industria ha seleccionado a los mejores de una determinada edad, el artesanado toma a los mejores que quedan. El resto queda como el deshecho... ¿Que hacer cuando no hay suficiente trabajo para todo el mundo? En el fondo, sería preciso que los jóvenes pudieran hacer semanas de 40 o 50 horas al comienzo de su vida profesional. Si no se les permite trabajar más que 20 horas desarrollan una actitud muy mala hacia el trabajo.

No se puede decir con más claridad que los trabajadores contratados por las grandes empresas son una pequeña “élite”, y esto no porque tengan aptitudes superiores sino porque han sido seleccionados en una masa de individuos tan aptos como ellos con el fin de perpetuar la ética del trabajo en un contexto económico donde el trabajo pierde objetivamente su “lugar central”: la economía tiene una necesidad cada vez más reducida de él. El encarnizamiento en el trabajo, la devoción y la identificación con el trabajo correrían el riesgo de disminuir si todos pudieran trabajar cada vez menos. Es económicamente más ventajoso concentrar el poco trabajo necesario en poca gente, a la que se le ha inyectado el sentimiento de ser una élite privilegiada que merece sus privilegios por un celo que la distingue de los “perdedores”. Nada, técnicamente, le impediría a la firma repartir el trabajo entre un número mucho más grande de gente que no trabajaría más que 20 horas por semana. Pero esta gente no tendría la actitud “correcta” hacia el trabajo, que consiste en considerarse pequeños empresarios que valorizan su capital-saber.

Así la firma “en gran medida suprime los antagonismos entre capital y trabajo” para el núcleo

34. Véase Die Zeit del 20 de octubre de 1995.

estable de sus trabajadores de elite y desplaza sus antagonismos fuera de su campo de visión, hacia los trabajadores periféricos, precarios o sin empleo. El posfordismo produce su elite al producir desempleo; este es la condición para crear aquella. "La utilidad social" de esta elite no puede, por eso, ser apreciada desde la perspectiva del valor de uso de su producción o del "servicio ofrecido a los usuarios". Sus miembros no pueden ya creerse socialmente útiles de manera general. Pues producen *riqueza y desempleo en un solo y mismo acto*. Cuanto más crecen su productividad y su ardor en el trabajo, mas crecen también el desempleo, la pobreza, la desigualdad, la marginalización social y la tasa de beneficio. cuanto más se identifican con el trabajo y con el éxito de su firma, más contribuyen a producir y a reproducir las condiciones de su propia servidumbre, a intensificar la competencia entre firmas, por lo tanto a hacer más mortal la carrera por el rendimiento, más gravosas las amenazas que pesan sobre el empleo de todos - incluido el propio-, más irresistible la dominación del capital sobre los trabajadores y sobre la sociedad.

Recuerdo estas evidencias para todos aquellos que exaltan la autonomía, el compromiso, la identificación con el trabajo a los que incita el posfordismo, sin prevenir que ese trabajo tiene como efecto y como función reducir drásticamente el volumen de empleo, reducir drásticamente la masa de salarios distribuidos, llevar a cotas hasta ahora jamás alcanzadas la tasa de explotación. La industria posfordista es la punta de lanza de una transformación en profundidad que anula el trabajo, anula el salariado y tiende a reducir al 2 % la parte de la población activa que asegura la totalidad de la producción material. Es insensato presentar como la fuente esencial de la autonomía, de la identidad y del desarrollo de todos un trabajo cuya función es hacer que haya cada vez menos trabajo y salarios para todos.

No digo, sin embargo, que el trabajador posfordista no pueda o no deba identificarse con lo que hace. Digo que lo que hace no puede y no debe ser reducido al solo acto de trabajo inmediatamente productivo que cumple, haciendo abstracción de las consecuencias y de los efectos mediatos que este acto engendra en el entorno social. Digo entonces que debe identificarse con todo lo que hace, que debe apropiarse de su trabajo y hacerse sujeto de este hasta en las consecuencia que ese trabajo produce en el campo social: que debe querer ser el sujeto y el actor por igual de la abolición del trabajo, de la abolición del empleo, de la abolición del salariado, en lugar de abandonar todas esas dimensiones macroeconómicas y macrosociales de su actividad productiva a las fuerzas del mercado y al capital. Que debe, por lo tanto, hacer de la redistribución del trabajo, de la reducción de su duración y de su intensidad, de la autogestión de los tiempos y de los ritmos, de la garantía del poder de compra las exigencias propias del sentido de su trabajo, y eso en la escala no ya solamente de la empresa y de la filial, sino en la escala de toda la sociedad y del espacio económico en el cual este se Integra. La apropiación del trabajo hasta sus consecuencias y sus efectos indirectos exige una política sindical y un sindicalismo político.

6. METAMORFOSIS DEL SALARIADO

Al sustituir el paradigma de la red autoorganizada descentrada por el de la organización jerárquica a partir de un centro, el posfordismo finalmente transformo la naturaleza del lazo salarial mucho mas que la naturaleza del trabajo. La atención concentrada sobre la "puesta en obra", en el marco del sistema Toyota, de lo que hay "de más específicamente humano" oculta, por lo general, que vuelve a tener vigencia el taylorismo en el seno mismo del sistema japonés y de sus adaptaciones occidentales. Olvida sobre todo las transformaciones que la empresa posfordista induce en su entorno social, en el conjunto de la sociedad.

Hay que tener presente que, en la propia Toyota, la empresa organizada según los principios ohnianos no es mas que la fabrica de montaje final que emplea solamente del 10 al 15 % de la mano de obra que concurre para la fabricación del producto complete. Esta fábrica de montaje es la punta de una pirámide (*keiretsu*) asentada sobre un total de 45.000 empresas subcontratistas, cada vez más taylorizadas a medida que nos alejamos de la cima: 171 subcontratistas llamadas "de primer rango" ofrecen subconjuntos completos, desarrollados en colaboración con la firma madre; 5.000 subcontratistas de segundo rango que ofrecen componentes a las de primer rango; y 40.000 subcontratistas de tercer rango que ofrece piezas a las anteriores. A medida que nos alejamos de la cima de la pirámide, bajan el nivel técnico de las empresas, los niveles de calificación requeridos y los salarios. Entre las subcontratistas de primer rango, informatizadas,

robotizadas y que emplean entre 100 y 500 personas, los salarios son inferiores en un 25 % a los que paga la firma madre. Entre los subcontratistas de menos de 100 asalariados, son inferiores en un 45 %, y a menudo más bajos todavía, para un trabajo precario, irregular, pagado a destajo.

La firma madre, en efecto, "externaliza" todas las tareas especializadas que otras empresas pueden asumir igualmente bien y a mejor precio. La dependencia en la cual se mantiene a los subcontratistas les permite imponer constantes bajas de precio y hacerles soportar las fluctuaciones de la demanda. Esas fluctuaciones repercuten para la mano de obra de las empresas subcontratistas en la "flexibilidad" de los horarios y de los empleados efectivos. Alain Lebaube resumía bien la situación: "Mientras que la empresa se vuelve a centrar en su oficio y tiende a valorizar el empleo de su personal, remite a una red de subcontratistas las restricciones más penosas, que se traducen a menudo en condiciones de trabajo taylorizadas... La empresa 'atomizada' cierra hipócritamente los ojos a las consecuencias sociales de su recorte o a lo que implica el pliego de condiciones impuesto a sus proveedores".³⁵

La mano de obra está dividida así en dos grandes categorías: un núcleo central compuesto por asalariados permanentes y de tiempo completo, capaces de polivalencia profesional y de movilidad, y alrededor de ese núcleo una masa importante de trabajadores periféricos, entre los cuales hay una proporción importante de trabajadores precarios y de interinos con horarios y salarios variables. A esos asalariados periféricos se une una proporción cada vez más importante de "externos", es decir de prestatarios de servicios pretendidamente "independientes", a los que se les paga por tiempo trabajado o por tarea, y cuya carga de trabajo varía según las necesidades del momento. Estos "independientes" no están cubiertos por el derecho laboral, tampoco por cobertura social, y están expuestos a todas las incertidumbres coyunturales y comerciales que la firma descarga en ellos.

En 1986, Wolfgang Lecher preveía que la proporción de empleos estables y de tiempo completo caería un 50 % en diez años.³⁶ En 1994, nuevas estimaciones preveían una proporción de empleos estables de tiempo completo del 30 al 40 % solo para Alemania. Gran Bretaña se sitúa ya por debajo de ese nivel. Allí, el 95 % de los nuevos empleos son precarios, contra un 75 a 80% en Francia, donde el 40 % de los empleos son de duración determinada y/o de tiempo parcial.

La adaptación occidental del sistema Toyota debía permitir, según Womack y colaboradores, fabricar un mismo volumen de productos con la mitad de mano de obra, la mitad de capital, la mitad de superficie construida y en la mitad de tiempo. El plazo necesario para concebir y desarrollar nuevos productos también debía ser reducido a la mitad, al igual que el número de horas de trabajo de la oficina de proyectos.

Tres años más tarde, la tendencia a reemplazar la estructura organizativa por la administración descentrada de flujos es radicalizada por un antiguo profesor del MIT³⁷ con el nombre de *reengineering*. Ahora se trata de extender la administración en flujo tenso a la administración de personal, reduciendo por lo menos en un 40 % -e inclusive un 80 % en las grandes redes-los efectivos del personal estable.

El plan de reorganización de la Bank América de California (28.000 asalariados en 1993) ofrece una buena ilustración de esta política. Prevé no conservar más que el 19 % de los asalariados permanentes; el 81 % restante será externalizado (en parte por medio del trabajo a distancia) y se le pagará según el número de diligencias u horas de trabajo de las que tenga necesidad la empresa en el momento. En la gran mayoría de los casos, su carga media de trabajo será inferior a 20 horas por semana.

El "*reengineering*" se extendió con una rapidez traumatizante a todos los dominios de actividad. Desde 1993, las 500 firmas norteamericanas más grandes no empleaban más que un 10 % de

35. A. Lebaube: "Taylor n'est pas mort". *Le Monde Initiatives*, 4 de diciembre de 1991.

36. Véase *WSI Mitteilungen* 3, 1986, Dusseldorf. Resumé el artículo de W. Lecher en *Metamorphoses du travail*, ob. cit., págs. 89-91. WSI es el instituto de investigaciones de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB).

37. Michael Hammer, James Champy: *Reengineering the Corporation, A Manifesto for Business Revolution*, Nueva York, Harper Collins, 1993.

asalariados permanentes y de tiempo completo. En Europa, sobre todo en Gran Bretaña y en Francia, se desarrollaba esa forma particular de empleo precario que es el empleo de "contratados" que, en los servicios públicos entre otros, hacen el mismo trabajo que el personal estable pero no tienen ni la misma condición, ni los mismos derechos sociales, ni la misma remuneración. Están a disposición del empleador que (en la educación o en los servicios postales Franceses, por ejemplo) les asegura un mínimo de horas a menudo irrisorio en la escala del mes o del año, sin fijar de antemano la fecha y el horario de las prestaciones exigidas: serán advertidos la víspera o el mismo día.

Gabinetes de consultores han evaluado el número de empleos que permitirá economizar (es decir, suprimir) la reorganización, junto con la plena utilización de las tecnologías de información, en las diferentes áreas. Para Estados Unidos, llegaron a la conclusión de que sobre los 90 millones de empleos del sector privado, 25 millones desaparecerían.³⁸ Para Alemania, los pronósticos son del mismo orden: sobre los 33 millones de empleos existentes, 9 millones podrán suprimirse por la aplicación de los métodos más rendidores con que se cuenta en la actualidad.³⁹ El exceso de personal de la industria será, según Boston Consulting Group, del 30 al 40 % y el del sector terciario del 30 al 50 %. De hecho, desde la publicación de estos pronósticos, en 1993, en Alemania la industria aumentó en un 60 % el número de sus robots y redujo masivamente sus efectivos: más de un millón de obreros calificados o muy calificados y 60.000 ingenieros y científicos figuran entre los desempleados. La estimación del exceso de personal en el sector terciario no tomaba todavía en cuenta la extensión futura del trabajo a distancia, de las compras por computadora u otros medios de comunicación y de las videoconferencias, que entrañarán una fuerte reducción de actividad en los comercios, las agencias inmobiliarias y el turismo.

La externalización permite al capitalismo restablecer, para una proporción creciente de los trabajadores activos, las condiciones sociales que prevalecían a comienzos del siglo XIX: los "contratados", temporales, contratados para tareas específicas y precarios son comparables a los obreros a destajo empleados de manera intermitente, a pedido, y a los que la empresa no está obligada a darles ni seguros sociales, ni licencias pagas, ni indemnizaciones por despido, ni formación. En el extremo de la lógica de las externalizaciones se abre la perspectiva de la abolición del propio salariado, bautizado "postsalariado": permite rematar la "flexibilización" convirtiendo a la remuneración laboral en algo libremente negociable entre la empresa y cada uno de sus prestatarios individuales de trabajo. Aranceles convencionales y salario mínimo legal dejan de contar, solo vale la ley del mercado y la relación de fuerzas entre la empresa y la persona considerada "independiente", cuya prestación será comprada en virtud de un acuerdo comercial. "Lo que desaparece en especial", anuncia William Bridges, "no es solo un cierto número de empleos, es el empleo asalariado en sí mismo [...] Los empleos se sustituyen por situaciones de trabajo temporario o de tiempo parcial. El trabajador postsalarial [está contratado] para un proyecto o para una misión de duración determinada "y su tiempo de ocio "es el intervalo que separa dos misiones o dos proyectos".⁴⁰ La empresa no es más un colectivo de trabajo ni un lugar de trabajo: apela a prestatarios de servicios como se apela a un dentista o a un plomero en caso de necesidad, pero siempre con esta diferencia importante: se reserva el derecho de negociar y de revisar el precio de cada prestación "en función", dice Bridges, "del valor del que el proveedor le da de prueba".

Al asalariado de la época fordista (con la figura del "obrero masa") le suceden así otras dos figuras. La primera, que se trata en el capítulo siguiente, es la del *jobber* que transforma la precariedad en un modo de vida y que recuerda la de los "verdaderos sublimes" de los que hablaba Poulot a mediados del siglo XIX:⁴¹ negándose a venderse a un patrón o a servir al

38. Según The Wall Street Journal, 19-20 de marzo, 1993.

39. Según Heinrich Henzler, director de McKinsey Alemania, y Lothar Spaeth, director general de Jenoptik (antes Zeiss Jena) en *Sind die Deutschen noch zu retten?*, Munich, Bertelsmann, 1993.
De hecho, entre 1991 y 1996, el número total de empleos disminuyó en Alemania en 2,6 millones.

40. V. William Bridges: *How to Prosper in a World Without Jobs*. Londres, Alien & Unwin, 1995.

41. Denis Poulot: *Le sublime*. Pan's, Maspero/La Découverte.

capital, no acepta mas que empleos provisorios y se ahorra el máximo de tiempo disponible trabajando justo lo suficiente para cubrir sus necesidades. Frente a este "disidente" del capitalismo, la única figura que interesa a los ideólogos del postsalariado es el "independiente", patrón de una empresa individual en la cual esta *self-employed*, como dicen los británicos, y para la cual forma una cartera de clientes ocasionales o regulares.

La imagen del trabajador "por su cuenta", que es "su propio patrón" seduce al 40 % de los jóvenes británicos, que declaran querer que se les pague según sus capacidades y sus meritos, no según una tabla preestablecida. La mayor parte descubrirá rápidamente su mistificación. En efecto, solo salen bien parados los independientes que pertenecen a "la elite del saber" (*elite of knowledge workers*) de los que hablar Rifkin. Representan menos del uno por ciento de los activos: consultores, abogados de negocios, especialistas en informática y expertos de alto nivel. Para aquellas y aquellos que no tienen reputación de poseer las competencias excepcionales buscadas por las empresas, el trabajo independiente no será fuente de una mayor libertad, salvo en la medida en que independientes, desempleados, precarios, temporarios logren organizarse en *pool services* y se repartan mejor todas las tareas o misiones. En ausencia de esta auto-organización, para la cual no existen mas que raros ejemplos embrionarios, el sistema postsalarial significa solamente que las empresas son libres de pescar, en una abundante reserva de prestatarios de servicios de todo tipo, a aquellos y aquellas que ofrecen el mejor servicio y el precio más bajo.

Finalmente, los independientes trabajan a precios y en condiciones que los asalariados juzgarían inaceptables. Según una encuesta realizada por la Comisión Europea, más de la mitad de los hombres y un tercio de las mujeres trabajan 48 horas o más por semana en el conjunto de la Comunidad Europea. En Francia, las cifras son del 70 % y del 50 % respectivamente. Los independientes, señala el informe, no pueden asegurarse "un nivel de ingresos decente sino haciendo muchas horas y arriesgándose más que los asalariados a caer debajo del umbral de pobreza".⁴²

Cuanto menos trabajo hay para todos, más tiende a aumentar la dureza del trabajo para cada uno: Juliet Schor analizó este efecto paradójico del des-empleo en Estados Unidos.⁴³ El desempleo, en efecto, hace bajar el nivel de las remuneraciones, y la baja de las remuneraciones incita a los activos a trabajar más horas para compensar la falta de ganancias. Lo que tiene como efecto acentuar la baja de las remuneraciones.

El desarrollo del trabajo llamado independiente, infinitamente "flexible" en todos sus parámetros, no es más que la forma más visible que adopta la tendencia a la abolición del salariado. Pues este domina también en las relaciones de la empresa con su mano de obra estable. Esta adopta la forma de la individualización y de la flexibilización de los salarios, del recorte de la gran empresa en "centres de beneficios", por cuya rentabilidad se pide que velen los asalariados en tanto que "empresarios".

Con el salariado, el capital intenta abolir casi la totalidad de los límites que, en dos siglos de luchas, el movimiento obrero logro imponer a la explotación. Reemplazando la negociación colectiva por la negociación individual, los salarios convencionales por las remuneraciones individualizadas y revisables, la relación salarial por la relación comercial, sustituye por el poder de mando y las restricciones que ejercen sobre los hombres las maquinas a las que deben servir, las restricciones que las "leyes" impersonales del mercado ejercen "irresistiblemente" por ser anónimas, sobre individuos disperses que compiten unos con los otros.

La individualización de las remuneraciones, la transformación de los asalariados en contratados por tarea o en prestatarios independientes tienden a suprimir, con el salariado, el propio trabajo

42. Véase sobre este tema, Sergio Bologna: "Durée du travail et postfordisme", *Futur Antérieur*, 35-36, 19%/2.

43. Cf. Juliet Schor: *The Overworked American*, Nueva York, Basic Books, 1992.

abstracto. A los prestatarios de trabajo ya no se los trata mas como a miembros de una colectividad o de una profesión definidos por su estatuto público, sino como a proveedores particulares de prestaciones particulares bajo condiciones particulares. Ya no ofrecen *trabajo abstracto, trabajo en general, separable de su persona* que los califica como individuos sociales en general, útiles de manera general. Su estatuto ya no esta más regido por el derecho del trabajo, gracias al cual la pertenencia del trabajador a la sociedad prevalecería sobre su pertenencia a la empresa. Los clientes o las empresas a las que ofrecen sus servicios pueden tratarlos de manera desigual, según su actitud o su personalidad les guste o no, seleccionarlos según criterios subjetivos.

Así tiende a desaparecer lo que constituía la función emancipadora que el salariado cumplía en relación con las relaciones de sujeción que prevalecían en la sociedad tradicional, en la cual las relaciones sociales eran fundamentalmente desiguales y personalizadas: "Las prestaciones no se presentaban en ella bajo la forma de un trabajo sino bajo la de un "servicio" (*servicium, obsequium*)" debido al amo, mientras que en "la sociedad moderna, que definimos ahora como "sociedad de trabajo" [...], los intercambios se efectúan esencialmente sobre la base de relaciones sociales que son, en principio, de tipo igualitario e impersonal".⁴⁴

7. TODOS PRECARIOS

Salimos de la sociedad de trabajo sin reemplazarla por ninguna otra. Nos sabemos, nos sentimos, nos aprehendemos a cada uno de nosotros como desempleado en potencia, subempleado en potencia, precario, temporario, "de tiempo parcial en potencia. Pero lo que *cada uno* de nosotros sabe no se vuelve todavía -y se le impide que se vuelva- conciencia *común a todos* de nuestra condición común. Conciencia común, es decir públicamente formulada y aceptada, de que la figura central y la condición "normal", como tendencia al menos, no son más las del "trabajador" -ni *a fortiori* la del obrero, el empleado, el asalariado-, sino la del precario que ya "trabaja" ya no "trabaja", ejerce de manera discontinua múltiples oficios, de los cuales ninguno es un oficio, no tiene profesión identificable y tiene como profesión el no tenerla; no puede por lo tanto identificarse con su trabajo y no se identifica, sino que considera como su "verdadera" actividad aquella por el ejercicio de la cual se esfuerza en las intermitencias de su "trabajo" remunerado. Esta figura central del precario es la que se presenta potencialmente como la nuestra; ella es la que se trata de civilizar y de reconocer en el doble sentido de la palabra para que, de condición sufrida, pueda convertirse en modo de vida elegido, deseable, socialmente dominado y valorizado, fuerza de nuevas culturas, libertades y socialidades: para que pueda convertirse en el derecho para todos de elegir discontinuidades de su trabajo sin sufrir discontinuidad en el ingreso.

Todas las potencias establecidas se oponen a este reconocimiento y a lo que este entraña. Pues el poder sin trabas que el capital ha adquirido sobre el trabajo, sobre la sociedad y sobre la vida de todos se remite precisamente a esto: que el "trabajo" -el que se les hace hacer, no el que hacen- conserve en la vida y la consciencia de cada uno su carácter central, aunque sea masivamente eliminado, economizado y abolido en todos los niveles de la producción, en la escala de la sociedad entera y el mundo entero. Que aunque el posfordismo, la puesta en red de fábricas fractales y la economía de lo inmaterial descansen sobre una producción de riquezas cada vez más desconectadas del trabajo y una acumulación de beneficios cada vez más desconectados de toda producción el derecho de todos a un ingreso suficiente, el derecho a la ciudadanía plena, el derecho a tener derechos sigan estando conectados con el ejercicio de un "trabajo" mensurable, clasificable, vendible. De manera que todos, desempleados y precarios en potencia, son incitados a luchar por ese "trabajo" que el capital anula a su alrededor, y que cada manifestación, cada pancarta que proclama "queremos trabajo" proclama la victoria del capital sobre una humanidad sometida de trabajadores que no lo son más, pero no pueden hacer otra cosa.

He aquí entonces el centro del problema y el centro del conflicto: se trata de desconectar del "trabajo" el derecho a tener derechos y sobre todo el derecho a lo que es producido y producible sin trabajo, o cada vez con menos trabajo. Se trata de tomar nota de que ni el derecho a un ingreso, ni la ciudadanía plena, ni el desarrollo y la identidad de todos pueden estar centrados en la ocupación de un empleo y depender de ello. Y de cambiar la sociedad en consecuencia.

44. Manfred Biscochoff "L'humanité a-t-elle toujours "travaille" en "Crise du travail, crise de civilization". *Théologiques*, 2 (3), octubre 1995. Montreal (Quebec)

Pero ese problema central no se planteara ni ese conflicto se establecerá a menos que el "trabajo" -el que se les hace hacer- pierda su lugar central en la consciencia, el pensamiento, la imaginación de todos. Y eso es precisamente lo que todos los poderes establecidos y todas las potencias dominantes se esfuerzan en impedir, con la ayuda de expertos y de ideólogos que niegan que el "trabajo" este en vías de eliminación cada vez más rápidas. El lugar del trabajo en la imaginación de todos, en su imagen de sí mismos y de los futuros posibles es la apuesta de un conflicto profundamente político: de una lucha por el poder. Por maduro que este en los hechos, todo cambio en la sociedad supone la capacidad de pensar de otra manera o, simple-mente, de formular lo que cada uno siente.

De esto, ante todo, trataran las paginas siguientes.