

**SERGIO BOLOGNA**

## **Nuevas formas de trabajo y clases medias en la sociedad postfordista\***

La crisis de la llamada *new economy* al comienzo del nuevo milenio ha puesto en una situación difícil a mucha gente de nivel medio. El malestar de las clases medias es uno de los grandes temas de los próximos años. Es un tema, este, por lo general olvidado. Se discute mucho más de la desindustrialización, del cierre de las fábricas y del despido de los trabajadores. Se habla mucho más de la pobreza de los países de África, de América Latina, de Asia o de los países de la antigua Unión Soviética. Indudablemente, son problemas más graves, los de la pobreza, pero puesto que se habla mucho de ellos pero se hacen pocas cosas concretas para eliminarlos, puede ser útil mirar también dentro de nuestra casa, dentro de nosotros, que pertenecemos en la gran mayoría a la clase media europea.

Pues Europa y, en particular, la Europa occidental, uno de los lugares más prósperos del mundo, sufre esta crisis de modo particular, por una serie de razones que intentaré enumerar.

**1** – La primera razón es consecuencia del desmantelamiento progresivo del empleo público al reducirse las funciones del estado en muchos sectores en

\* Traducido del italiano por María-Milagros Rivera Garretas.

los que había sido el único actor y el único empleador a lo largo de todo el siglo XX. La privatización de algunos servicios públicos, la liberalización del mercado en el campo de la enseñanza, de la sanidad y de los transportes, ha creado un mercado competitivo cuyas consecuencias se notan sobre todo en la progresiva precarización de las relaciones laborales. Las operaciones de externalización de muchos servicios, en primer lugar la asistencia pero también el cuidado de los monumentos y del patrimonio artístico, por ejemplo, han contribuido a incrementar enormemente el sistema de subcontratación, por lo que el funcionario público ha empezado poco a poco a ir perdiendo sus características y sus prerrogativas, ya sea en términos de seguridad del puesto de trabajo y de promoción de su carrera, como en términos de función, transformándose frecuentemente de persona con profesionalidad y roles bien precisos dentro de la estructura organizativa de la administración pública a controlador del trabajo ajeno. Además, en algunos países, siendo Italia el ejemplo más llamativo, las retribuciones de los funcionarios públicos, en particular de los de nivel medio-bajo, se han mantenido estables en términos reales desde hace diez años.<sup>1</sup> Con la introducción del euro, este enorme universo –que constituye el núcleo central de la clase media- ha sufrido un claro empobrecimiento.

La segunda razón deriva de la progresiva transformación del papel de los *cuadros intermedios* dentro de las empresas, tanto públicas como privadas.<sup>2</sup> Los sistemas de gestión adoptados por las empresas, en particular por las de mayores dimensiones, han sustraído a los cuadros intermedios garantías que siempre habían tenido y les han sobrecargado de responsabilidades y de obligaciones, gravándoles sobremanera con el estrés derivado del exceso de trabajo, sin compensarlo adecuadamente en términos de retribución y de reconocimiento concreto de las prestaciones.<sup>3</sup> Además, las empresas han practicado una política salarial que prevé una distancia enorme entre el pequeño grupo de ejecutivos de alto nivel y el resto de los empleados, creando una dinámica de frustración y de aguda competitividad entre los dependientes.

De este modo, tanto el sistema público como el privado han contribuido al malestar de la clase media, precisamente en las franjas laborales más

consistentes del *trabajo dependiente*, del trabajo asalariado, del trabajo de tipo tradicional.

La tercera razón, que ha afectado en particular a los núcleos familiares que pertenecen a estas categorías —en las que, en general, trabajan tanto el marido como la esposa— es la progresiva degradación de los servicios públicos y el elevado costo de los alquileres en las aglomeraciones metropolitanas y en parte también en las ciudades medias. La crisis fiscal de muchas administraciones locales, derivada del cierre o la deslocalización de empresas que contribuían de modo determinante al presupuesto de las entidades locales, ha traído consigo recortes en los servicios de asistencia a la infancia y de los transportes en especial, por tanto en dos sectores importantes para la gestión de un núcleo familiar tradicional, el que constituye el esqueleto de la clase media. Otro problema grave, propio del grupo laboral de la empresa privada, es la dificultad de reinserción laboral de las personas de mediana edad que han perdido el puesto de trabajo a consecuencia de una crisis en la empresa o de un proceso de fusión o de adquisición por parte de otra empresa. El paro de los de más de 50 años —que en realidad tiene un promedio de edad más bajo y habría que hablar de desempleo de los de más de 40— es un problema que afecta en su mayoría a la clase media.

En resumen, el núcleo central y mayoritario del trabajo asalariado, la parte más consistente de los núcleos familiares de tipo tradicional, ha sufrido, por varios motivos, en los últimos años, una transformación de sus condiciones de trabajo y de vida que ha causado desequilibrios e incertidumbres en el plano del valor más importante de la clase media, el de su *estatuto social*.

Es, en cambio, contradictoria la condición del *trabajo independiente*, en el que hay que distinguir inmediatamente el trabajo autónomo de tipo tradicional, típico de la agricultura, del comercio y de las profesiones liberales protegidas por Colegios (abogados, arquitectos, médicos, etc.), del de “segunda generación”, caracterizado por un número muy inferior pero en crecimiento rápido de “profesionales del trabajo cognitivo” y de los dedicados al servicio a las personas.<sup>4</sup> La introducción y la rápida difusión de técnicas informáticas han hecho posible la creación de muchas “nuevas

profesiones” pero, sobre todo, han proporcionado a las personas un acceso más directo al mercado, estimulando así el trabajo autónomo o el trabajo semi-autónomo de quienes ofrecen a las empresas servicios externos. Este “trabajo autónomo de segunda generación” ha gozado de un período de gran expansión y euforia durante los años 90 pero luego ha sido atacado directa y violentamente por la crisis de los sectores de *conocimiento intensivo* al comienzo del nuevo milenio, incrementando así las filas de quienes se hallan en una condición de malestar, frecuentemente derivada de estilos de vida bastante caros que tienen, de improviso, que afrontar una situación de crisis económica y de dificultades laborales. El problema mayor que tiene que afrontar el trabajo independiente, al menos en un país como Italia, en el que el porcentaje de trabajadores autónomos sobre el total de la fuerza de trabajo empleada es el más alto de Europa, alcanzando los 6 millones de personas, es el de la falta de protección (pensiones de vejez, asistencia sanitaria, etc.). Los trabajadores autónomos de las profesiones protegidas por Colegios pueden contar con ciertas instituciones de protección autogestionadas, los trabajadores autónomos de la agricultura disfrutan de un régimen fiscal particularmente favorable, los trabajadores autónomos del comercio y de otras ocupaciones intermediarias pueden esconder rentas en las ranuras de la administración. En cambio, los “trabajadores autónomos de segunda generación”, que pertenecen por lo general a las capas laborales propias del trabajo cognitivo, creativo (como la industria de los medios de comunicación de masas y del ocio), de servicios financieros, del diseño y, en general, de los servicios a las empresas, precisamente porque trabajan para empresas o agencias que tienen que documentar sus costes y no pueden, por tanto, trabajar en negro, notan más la presión fiscal y se ven por lo general obligados a horarios de trabajo muy duros, compensados solo por la satisfacción personal que estos trabajadores obtienen del ejercicio de su profesión, desarrollando trabajos no repetitivos. Al pertenecer a la franja de los “trabajadores no garantizados”, los trabajadores autónomos de segunda generación han sufrido en estos años los fastos y las caídas de la *new economy*, obteniendo de ella un beneficio superior al de los demás en los períodos de *boom* y sufriendo los peores golpes en los períodos de crisis o de estancamiento de la economía, como el que estamos atravesando hoy en Europa y, en particular, en países como Italia.

La categoría central de estos trabajadores, la de los profesionales, se calcula que en Italia representa una sexta parte del trabajo independiente.<sup>5</sup> Distinta es la condición de los trabajadores semi-autónomos, unos 800.000, o "trabajadores según proyecto", sometidos a una condición de precariedad permanente. Entre estos trabajadores se encuentran numerosas figuras de *working poors*.<sup>6</sup> Se concentran especialmente en las grandes áreas metropolitanas, Milán por ejemplo, donde han crecido consistentemente tanto antes como después de la crisis de la *new economy*. Si se suman unos con otros, tenemos un universo de unos dos millones de personas, lo cual representa un tercio del trabajo autónomo en Italia y aproximadamente una décima parte de la fuerza total de trabajo activa.

2— Cuando se habla de nuevas formas de trabajo en la sociedad postfordista, se piensa inmediatamente en los llamados "trabajos atípicos". Son definidos por exclusión: todo lo que no es trabajo normal, es decir, empleo con contrato de trabajo a tiempo indefinido, es llamado "trabajo atípico" (como el trabajo a tiempo parcial, interino, a tiempo determinado, etc.). Pero este modo de interpretar el trabajo postfordista es erróneo.

La definición de "trabajo atípico" induce a error: hoy, en Italia, en torno al 80% de los nuevos trabajos—es decir, la gran mayoría—pueden ser clasificados en la categoría de los "atípicos". No hay que olvidar que este tipo de trabajos no se concentran en las áreas débiles o en las ciudades periféricas sino en las áreas fuertes y en las zonas metropolitanas. El caso de Milán es un caso ejemplar.<sup>7</sup>

No es, sin embargo, el tipo de contrato lo que caracteriza el trabajo postfordista: es la *naturaleza jurídica* de la relación lo que cambia. En el derecho del trabajo todavía vigente en todos los países, aunque cada vez menos adecuado a la realidad, la relación entre el trabajador y el dador de empleo es concebida siempre como una relación *desigual*. El principio de la relación de fuerza a favor del empleador es el fundamento, por lo demás, del Estado del bienestar. En el trabajo postfordista, la relación es concebida como una *relación comercial* entre dos entidades que son definidas, am-

bas, como "empresas" y, en cuanto tal, iguales en el plano de las relaciones de fuerza.<sup>8</sup> El trabajador es concebido como un proveedor externo, no recibe un salario, una retribución que debe bastar para su reproducción, sino una compensación por la prestación de un servicio. En el modelo fordista, el trabajador recibe, pasado el primer mes de presencia en el lugar de trabajo, la primera retribución, con el fin de que pueda reproducirse y reproducir su fuerza de trabajo. En el modelo postfordista y, en particular, para los trabajadores autónomos de segunda generación, todo el tiempo en el que el trabajador presta su trabajo, está a cargo de sí mismo, es decir, deberá encargarse él mismo de su reproducción. La compensación le será dada meses después de la entrega del trabajo acabado. Ser pagado después de emitir una factura es bastante distinto de ser pagado mensualmente con un salario. La carga de la reproducción de la fuerza de trabajo cae íntegramente sobre los hombros del trabajador. Además, el trabajador asalariado disfruta generalmente de los beneficios del sistema de previsión (pago de baja por enfermedad, pago parcial de las medicinas y del médico, derecho a dejar de trabajar temporalmente por maternidad con el salario entero, pensión al terminar su carrera laboral). Ninguna de estas protecciones sociales le está reservada al trabajador independiente de "segunda generación", porque la naturaleza jurídica de la relación laboral es distinta. Se entiende por qué se le llama "empresa individual" al trabajador autónomo. El término es absurdo e insensato. ¿Cómo se le puede aplicar el concepto de empresa a un individuo? Todas las teorías de la empresa, todas las teorías del capital, se basan en el concepto de que para ser empresa son necesarios tres factores, que se corresponden con tres roles sociales distintos: el capital, representado por el inversor, por el que pone el dinero para iniciar la actividad (comprar un terreno, construir una fábrica, comprar maquinaria, instalarla, ocuparse de que llegue energía eléctrica, etc.), la gestión, que dirige la organización del trabajo y administra los recursos humanos, técnicos y financieros, y, finalmente, la fuerza de trabajo. La empresa es, por definición, una organización, un microsistema social, una forma de cooperación, cuya razón de ser no está solo en su capacidad de producir mercancías en grandes cantidades sino en la *plusvalía creada por la cooperación*, en el valor añadido creado por el empleo de técnicas y de inteligencias humanas. ¿Cómo puede hacer todo esto una "empresa

individual"? Por ello, el término en sí no tiene sentido pero se corresponde perfectamente con la distinta naturaleza jurídica de la relación laboral que ha sido instaurada por el postfordismo. Para que el contrato de trabajo sea un contrato comercial, el trabajador debe llamarse "empresa".

La izquierda, también la izquierda antagonista, la parte más militante de los sindicatos, los comités de base, los grupos llamados "antiglobalización", etc., no han entendido todavía la verdadera esencia del trabajo postfordista. Su análisis crítico no supera el fenómeno de la precarización, San Precario es el símbolo del límite extremo de su análisis. Por eso son completamente impotentes ante la rápida transformación de las formas en que el capital reorganiza la extracción de plusvalía. Precariedad es lo contrario de empleo estable. Es, pues, un término que se define en negativo con respecto a un punto de referencia conceptual único, el del trabajo a tiempo indefinido, del "puesto fijo" propio del paradigma fordista, tomado como valor positivo. Esta izquierda, que pretende representar la única oposición a las tendencias neoliberales, no se ha despegado todavía de los parámetros mentales del fordismo y representa un estéril (e improbable, antihistórico) retorno al fordismo.

**3** — Porque también las relaciones laborales que entran dentro de la categoría de contratos "indefinidos" pueden ser de lo más frágil e inestable que hay en el mercado. Italia es quizá el país-guía en las formas de flexibilización postfordista del trabajo. En los años ochenta, el sistema italiano creó muchos *cluster* (aglomeraciones) de empresas, concentrados en territorios concretos que fueron llamados "zonas industriales". Habían nacido dos tipos de formación económica, uno referido al territorio y el otro a la organización de la empresa. Este último se convertía en "una empresa en red". ¿Qué es una empresa en red? Según la definición de Enzo Rullani, es una empresa "que compra fuera materiales y servicios producidos por otros" por importes que pueden alcanzar incluso el 80% de su facturación (es la media italiana de las PYME de mayor éxito).<sup>9</sup> Es una empresa que "sabe explotar al máximo el capital ajeno" con el sistema de la subcontratación. ¿Y quienes son los sub-proveedores? Pueden ser grandes empresas,

multinacionales, para el aprovisionamiento de materias primas o semitransformadas (por ejemplo, las fibras especiales de Bayer para la fabricación de botas de esquí de Montebelluna, en el Véneto) pero pueden ser sobre todo minúsculos trabajadores artesanos, constituidos por exobreros a los que la propia empresa solicitante ha dotado de máquinas o de los capitales para comprarlas, es decir, microempresas de tres, cuatro o siete dependientes. Si de la manufactura de los distritos industriales pasamos a la gran industria de los medios y de la comunicación, si de las fábricas de Benneton en el Véneto profundo pasamos al Grupo Mediaset de Silvio Berlusconi en la gran área metropolitana de Milán, el panorama es el mismo. Al lado de la tipografía más grande de Europa en la que se imprimen libros y revistas, están los centenares de estudios profesionales dedicados al tratamiento de textos, a las artes gráficas, a los estudios de mercado, a las traducciones, a la reproducción de dibujos animados, a la edición de textos, a la fotografía. Al lado de los estudios de televisión dotados de las instalaciones más sofisticadas, hay centenares de agencias que reclutan y organizan a los que manejan las máquinas, a los electricistas, a los ayudantes de dirección, los autores de los textos, los músicos y los miles de "trabajadores creativos" que prestan su trabajo como independientes, como "empresas individuales", una red inmensa que tiene en el empleo un impacto comparable con el de una gran fábrica de la Fiat en los años sesenta. Se ha formado así en Italia, para permitir la reproducción de la empresa en red, no solo una cohorte de más de dos millones de "empresas individuales" sino también una cohorte de ochocientas mil microempresas de entre 1 y 9 dependientes, que no están protegidos contra el despido por el Estatuto de los Trabajadores. Ser cogido por una microempresa con un contrato a tiempo indefinido no tiene las mismas condiciones de quien es asumido por una gran empresa. Las perspectivas de carrera son limitadas, la solidez de la empresa depende de la iniciativa de su titular, la empresa tiene un acceso limitado o nulo al crédito, el equilibrio económico, en resumen, depende de la intensidad del trabajo del titular y de su fantasía, de su capacidad de tratar con los clientes, de conseguirlos y de mantenerlos, de las dotes de organización y del apego a la empresa de alguno de sus ayudantes, el titular de la empresa es con frecuencia un artesano que tiene que responder directamente de una posible quiebra, vive en una condición de inseguridad



permanente, pues puede bastar una factura grande impagada para poner en crisis a la microempresa. Si consideramos a los titulares de microempresas como pertenecientes a la clase media, encontramos también aquí posibles situaciones de malestar y de inseguridad. Es cierto que el clima humano, el nivel de colaboración y de solidaridad es, con frecuencia, más alto que en la empresa media o grande: es un "clima familiar" pero, en una microempresa, la imagen del "puesto fijo", de fordista memoria, está muy redimensionada, si no borrada. Todo lo cual tendría una importancia relativa si las microempresas tuvieran, en el empleo, un papel marginal. La verdad es que desempeñan un *papel fundamental* porque son en el momento actual las únicas empresas que crean puestos de trabajo nuevos. En Italia, la gran empresa pierde, desde hace más de veinte años, una media anual del 3% de la fuerza de trabajo. Durante mucho tiempo, ha sido la pequeña-mediana empresa la que ha estimulado el empleo, sobre todo la de entre 50 y 199 dependientes.<sup>10</sup> Ahora ya no es así. La crisis estructural que ha sufrido Italia en los últimos años, la debilidad de su especialización productiva, caracterizada por producciones de bajo contenido de innovación y de investigación, fácilmente reproducibles en países con bajo costo del trabajo, la pérdida de competitividad de sus productos en los mercados internacionales, la caída de las exportaciones, han llevado a una situación en la que también las pequeñas empresas (de 20 a 40 dependientes y las medias de hasta 200 dependientes) han empezado a destruir puestos de trabajo. En conclusión: solo las microempresas de hasta 9 dependientes tiran del empleo en los últimos tres años, con el agravante de que aproximadamente el 50% de los nuevos empleos está concentrado en el sector de la construcción y obras públicas. Esto pasa también en Lombardía donde, según las previsiones de la demanda de trabajo para el 2005 elaboradas y publicadas por la Unión de las Cámaras de Comercio, de los 92.470 empleos más previstos a finales de 2005, 81.050 son de microempresas.

Pero ¿hasta qué punto es legítimo hablar de microempresa, por ejemplo en el caso de un negocio de dos o tres dependientes? ¿No será mejor hablar de "trabajo autónomo organizado"?

**4** – Las formas de trabajo postfordista son mucho más complejas y articuladas que lo que expresan términos como “trabajo atípico” o “trabajo precario”. La revolución postfordista ha incidido profundísimamente en la naturaleza jurídica de las relaciones laborales, en las condiciones materiales de la prestación, en las formas del negocio, en la dotación de capital humano de la fuerza de trabajo. La incertidumbre ante el futuro, la inseguridad, el estrés del exceso de trabajo, las condiciones de vida en las grandes ciudades (congestión, aumento del tiempo de transporte), donde más se nota la reducción y el deterioro de los servicios sociales, la especulación inmobiliaria, han reducido las posibilidades de gestionar con tranquilidad un organismo como la familia. En una región como Lombardía, los núcleos familiares compuestos por marido, esposa e hijos representan menos del 40% del total, el 26% de los núcleos familiares son unipersonales (en su mayoría ancianos solos).<sup>11</sup> Las dificultades de los jóvenes para encontrar un empleo adecuado, en especial de los jóvenes licenciados, la prolongación de condiciones de trabajo ocasional y precario, incide en la dificultad de los jóvenes para crear una familia, les devuelve a la familia de origen, e impide o retrasa la opción de la maternidad entre las mujeres. Aun así, no hay que olvidar lo coyuntural del condicionamiento de estos fenómenos, pues una recuperación fuerte de la economía podría cambiar las cosas y las actitudes.

Una visión puramente pesimista y catastrófica del postfordismo no solo no nos ayuda sino que no contribuye a comprender por qué la gente sigue defendiendo ciertos estilos de vida y ciertos comportamientos, ni nos ayuda a entender cómo podemos salir de esta situación. El primer punto a debatir es precisamente el del “puesto fijo”, el empleo de por vida, la aceptación de un sistema jerárquico, de una organización del tiempo y del espacio según criterios definidos por una voluntad superior, a un tiempo despótica y protectora. Pensar que es posible un retorno a este tipo de organización social significa ciertamente pecar de ingenuidad. Ante todo, porque los organismos que garantizaron y estructuraron este tipo de forma de trabajo, hoy ya no existen o han cambiado tanto sus métodos de gestión que hacen de la condición humana y social de un trabajo a tiempo pleno (con contrato indefinido) en estas estructuras algo muy distinto de lo que era

hace veinte años. La filosofía de la empresa es hoy una filosofía financiera, no productiva. Los "industriales" de un tiempo han sido sustituidos por inversores institucionales que ponen en manos de gestores sin prejuicios la rentabilidad a corto plazo del *negocio* para poder volver a vender la empresa después de un cierto período. La mentalidad del empresario que quería vincular su nombre con un proyecto social, con un producto o con una serie de productos, que quería crear una cultura empresarial, que quería dejar una señal en el territorio, que pretendía construir algo estable y sólido para el futuro de sus hijos, ha sido sustituida por una mentalidad caracterizada por el tiempo breve. Solo en las PYME seguía siendo posible encontrar, en particular en los distritos industriales italianos, una mentalidad y una cultura del producto. Hoy el cambio generacional y la crisis coyuntural, unidas a la deslocalización, están modificando radicalmente el panorama también en las PYME. Es el momento esperado por el *business* del *Private Banking*. Según informaciones procedentes del mundo financiero, habría 5,5 billones de euros preparados para ser invertidos por los fondos en las PYME italianas. Cuando se da un desplazamiento tan grande en las filosofías de gestión, en la concepción misma de la empresa, cuando se pasa de una mentalidad empresarial a una mentalidad financiera, cambia también, en consecuencia, la gestión del personal. Ya no es una gestión a largo plazo, atenta a hacer crecer y a conservar determinados saberes y determinados talentos, sino que es una gestión basada en la flexibilidad: el modo de trabajar no sigue siendo el mismo, los factores humanos y psicológicos son valorados de modo distinto, en fin, es otra vida, aunque el contrato de trabajo sea a tiempo indefinido, aunque formalmente el trabajador y la trabajadora tengan "el puesto fijo".

La segunda razón por la que es ingenuo pensar en una vuelta al fordismo se refiere precisamente a la mentalidad y a los estilos de vida de la clase media. No se puede en absoluto dar por descontado que los europeos del nuevo milenio quieran volver a una situación caracterizada por trabajos estables y de por vida. La *new economy* no ha sido solo una "contrarrevolución", como la representa cierta izquierda, casi como si hubiera sido un gran complot universal contra el trabajo. Por el contrario, ha sido una auténtica revolución capitalista en el sentido que Marx le daba a esta palabra, una

gran revolución que ha movilizadado recursos de manera no comparable con las épocas precedentes, instaurando al mismo tiempo las condiciones para un fuerte aumento de la productividad del trabajo y de la rentabilidad del capital, una revolución que le ha permitido a una buena parte de la población de los países europeos no solo un tenor de vida y un estilo de consumo más "abundante" sino también un acceso a oportunidades de trabajo y proyectos de vida mucho más amplios, gracias a las conexiones facilitadas por las nuevas tecnologías, al nacimiento de oficios nuevos, a la circulación de las ideas y de la información y a la movilidad de las personas. Una visión del postfordismo que produce solo "perdedores" es una visión falsa. Es una visión que produce solo protesta y ninguna iniciativa, que no sabe aprovechar los recursos movilizados por la propia *new economy* para imponer valores distintos. Es una visión que recurre necesariamente, para reequilibrar la situación, a regulaciones, a medidas legislativas, a una intervención de la mano pública (por ejemplo, la introducción del subsidio mínimo de subsistencia). Es efectivamente muy difícil sustraerse a la tentación de devolverle al estado toda la carga de reequilibrar las situaciones de malestar. Pero es cada vez menos probable que la sociedad postfordista pueda encontrar ajustes mediante el instrumento de la reivindicación sindical. Los sindicatos no han emprendido todavía el camino de una transformación interna de sus modos de hacer y de sus lenguajes, que les hagan instituciones aptas para los problemas de la sociedad postfordista o del trabajo flexible o del trabajo autónomo de segunda generación. Se limitan a defender a sus afiliados, que pertenecen en su gran mayoría a las categorías del empleo público o de las grandes empresas o a la categoría de los jubilados (que son la mayoría de los inscritos en el más grande de los sindicatos italianos, la CGIL).

¿Qué hacer entonces? Si los instrumentos de la protesta y de la reivindicación han perdido agudeza, si queremos evitar al mismo tiempo la juridización de las relaciones laborales, si queremos, por tanto, evitar que el recurso a la magistratura sea el único sistema con el que un trabajador postfordista pueda reequilibrar las relaciones de fuerza con el comprador / empleador, el único camino es el de contar solo con las propias fuerzas y con la capacidad de construcción de vínculos individuales entre personas

implicadas en las mismas experiencias de trabajo.

En primer lugar, hay que dar espacio, liberar la narración. No habiendo representación sindical -de categoría- del trabajo postfordista, falta también una opinión común, una cultura capaz de reconocer los auténticos problemas.

La experiencia que las mujeres (algunos grupos) están proporcionando es preciosa precisamente porque no parte de presupuestos teórico-ideológicos sino de la vivencia.<sup>12</sup> Hace falta una investigación profunda centrada en la transformación antropológica que han producido las nuevas formas de trabajo. La mujer es la gran protagonista del trabajo postfordista. La tasa de empleo femenino ha aumentado de modo constante en los últimos años, los saldos de ocupación, si son activos, lo son exclusivamente por la participación de las mujeres, las formas de trabajo "atípicas" son prioritariamente femeninas, los métodos de flexibilización del trabajo se construyen cada vez más teniendo en cuenta la psicología femenina, la intensidad del trabajo, la prolongación de la jornada laboral, el estrés del exceso de trabajo, afectan sobre todo a las mujeres, la discriminación salarial penaliza a las mujeres, la falta de reconocimiento de la mejora de las prestaciones afecta en particular a las mujeres, la renuncia a la procreación es un problema femenino, y así sucesivamente. No es casualidad que los pocos libros que han captado en este signo el de la transformación de los tiempos hayan sido escritos por sociólogas. Partiendo de las vivencias, de la experiencia concreta, las mujeres han sabido poner en evidencia no solo sus "competencias relacionales" sino el papel fundamental que tienen estas competencias para garantizar la productividad del trabajo en una organización postfordista. ¿Por qué no aprender de estas competencias el modo de salir del *impasse*, para vencer un sistema de relaciones construido sobre la competitividad y el individualismo, e imponer un sistema construido sobre el sentido de la comunidad, sobre la protección del bien público y, en definitiva, sobre la innovación?

Hace falta un trabajo propedéutico en profundidad, que nos libere poco a poco de los esquemas mentales adquiridos durante el fordismo y reproduci

dos hasta la saciedad, como una letanía, por la izquierda. Hace falta comprender la verdadera naturaleza del trabajo postfordista, hace falta entender qué significa “economía del conocimiento”<sup>13</sup> y sacar las consecuencias, distinguir el mito de la realidad. Hay que distinguir entre la proclama ideológica y la posibilidad concreta de encontrar, en la condición de trabajador postfordista, los elementos de liberación o, al menos, de autoprotección.

**Tabla 1**  
**Los primeros 20 oficios en los Estados Unidos (2005)**

Occupation	Employment
Retail salespersons	4.083.810
Cashiers	3.425.840
Office clerks, general	2.961.160
Registered nurses	2.280.170
Laborers and freight, stock and material movers, hand	2.269.700
Waiters and waitresses	2.170.120
Janitors and cleaners, exc. maids and housekeepers cleaners	2.073.410
Combined food preparation and serving workers, incl. fast food	2.072.980
Customer service representatives	1.920.600
General and operations managers	1.841.470
Secretaries, exc. legal, medical and executive	1.822.940
Bookkeeping, accounting, and auditing clerks	1.762.390
Stock clerks and order fillers	1.540.270
Truck drivers, heavy and tractor trailer	1.520.740
Executive secretaries and administrative assistants	1.436.190
Elementary school teachers, exc. special education	1.418.570
Sales representatives, wholesale and manufacturing, exc. technical and scientific products	1.417.360
First-line supervisors, managers of office and administrative support workers	1.402.290
Nursing aides, orderlies and attendants	1.363.310
Maintenance & repair	1.245.160

Fuente: US Bureau of Labor Statistics, 2005

**Tabla 2**  
**Los primeros 20 oficios en Italia (2005)**

I primi venti mestieri richiesti in Italia, 2005

Commessi e cassieri di negozio	49.243	1
personale non qualificato servizi di pulizia	37.128	2
muratori	34.393	3
addetti al carico e scarico merci	30.821	4
camerieri, operatori di mensa	23.289	5
conducenti di autocarri pesanti e camion	21.656	6
tecnici di contabilit� e assimilati	19.648	7
impiegati amministrativi, addetti contabilit�	18.571	8
manovali, costruzioni edili	16.992	9
impiegati addetti compiti di segreteria	13.914	10
installatori impianti elettrici, elettricisti	11.306	11
installatori di tubazioni, idraulici	10.861	12
addetti alle vendite, grande distribuzione	10.263	13
tecnici e responsabili commerciali	9.952	14
cuochi e addetti alla preparazione dei cibi	9.707	15
parucchieri, specialisti nelle cure di bellezza	9.631	16
assistenti socio-sanitari presso istituzioni	9.414	17
addetti alla reception e call center	9.269	18
addetti alle macchine utensili	9.149	19
impiegati in banche e assicurazioni	9.075	20

Fuente: Sistema Excelsior Unioncamere, 2005 ([www.jobtel.com](http://www.jobtel.com))

### Notas:

1. Mario Zenezini, *Il problema salariale in Italia*, "Economia&Lavoro" 2 (2004). Leonello Tronti, *The July Protocol and economic growth: the missed chance*, texto presentado en el congreso internacional "Social Pacts, Employment and Growth", Roma, Universidad "La Sapienza" 31.3-1.4.2005; Leonello Tronti, *Una nuova questione salariale*, [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info), 18.07.2005.

2. En sus términos esenciales, el problema ha sido bien enfocado por un dirigente de una gran consultora, François Dupuy, en un texto que ha tenido en Francia un merecido éxito, *La fatigue des élites*, Paris: Ed. du Seuil, 2005.

3. ISTAT, *Indicatori trimestrali su retribuzioni lorde, oneri sociali e costo del lavoro nell'industria e nei servizi*, 14 septiembre 2005.

4. Trato m s ampliamente estas cuestiones en el libro de pr xima publicación provisionalmente titulado *El trabajo autónomo de segunda generación* (Madrid: Akal).

5. CNEL, "Rapporto sul mercato del lavoro 2003", Documento nº 39, noviembre 2004, en [www.cnel.it](http://www.cnel.it)
6. Berton, Pacelli, Segre, *Tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato. Chi sono, da dove vengono e dove vanno i lavoratori parasubordinati*, julio 2003.
7. Tiziano Treu, "Il mercato del lavoro lombardo", en *Rapporto IREER 2005*, Milán 2005.
8. M. Pedrazzoli, *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato*, en *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, Actas de las jornadas de estudio de Derecho del Trabajo, Salerno, 22-23 mayo 1998.
9. Investigación Mediobanca-Unioncamere sobre la empresa media en Italia. *Commenti e testimonianze*, a cargo de Mediobanca, junio 2004.
10. ISTAT, *Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro*, 2004 y 2005, en [www.istat.it](http://www.istat.it)
11. *Rapporto IREER 2005*, Milán 2005.
12. *Le parole per farlo. Donne al lavoro nel post fordismo*, ed. de Adriana Nannicini, Roma: Derive – Approdi, 2002; *Parole che le donne usano nel mondo del lavoro oggi*, ed. de Silvia Motta, Milán: Quaderni di Via Dogana, 2005.
13. Enzo Rullani, *Economia della conoscenza*, Florencia: Carocci, 2003 y *La fabbrica dell'immateriale*, Florencia: Carocci, 2004; Leonello Tronti, *Capitale umano e nuova economia. Riorganizzazione dei sistemi formativi e sviluppo dei mercati delle conoscenze*, en "Lavori, diritti, mercati" 1 (2003); Sergio Bologna, *I lavoratori della conoscenza e la fabbrica che dovrebbe produrli*, en "L'ospite ingrato" 2 (2005), del Centro Fortini de la Universidad de Siena. No es cierto que cada vez haya más demanda de trabajadores con nivel alto de escolarización; las tablas 1 y 2 muestran cuáles son los trabajos más demandados en los Estados Unidos en 2005.

Fecha de recepción del artículo: julio 2005. Fecha de aceptación: noviembre 2005.

Palabras clave: Trabajo – *New economy*- Mujer y trabajo.

Keywords: Work - *New economy* - Women and Work.