

## CONSTITUCIÓN, CRISIS Y RECONFIGURACIÓN DEL VALOR MORAL DEL TRABAJO EN EL POSTFORDISMO

*José Francisco Durán Vázquez*

### Cuando el trabajo era lo opuesto a la moral

En todas las comunidades preindustriales que conocemos, estudiadas por historiadores y antropólogos sociales, el trabajo jamás fue concebido como un aspecto fundamental de la vida colectiva. Ninguna de estas sociedades se estructuró en torno a esta actividad, ni tampoco se consideró que los esfuerzos humanos de este tipo, encaminados a satisfacer necesidades humanas de distinta índole, comportasen por sí mismos alguna clase de mérito o prestigio que confiriese al trabajo un determinado valor moral.

Los trabajos clásicos de Sahlins (1983 [1972]) y Malinowski (1973 [1922]) sobre los pueblos cazadores-recolectores y las comunidades agrícolas tradicionales de las islas Trobriand, en Nueva Guinea, así lo han puesto de manifiesto. A esta misma conclusión ha llegado Karl Polanyi (1989 [1944]), para quien tampoco existía en estas comunidades una esfera particular de la vida humana cuyo sentido se construyese a partir de estas actividades.

La misma afirmación es válida con respecto al mundo clásico. En efecto, ni en Grecia ni en Roma fue valorado el trabajo especialmente. Como prueba de su escasa consideración, podemos decir que nunca existió ni en griego ni en latín una sola palabra para referirse a este particular campo de la experiencia humana (Finley, 1974; Vernant, 1985). Jamás se llegó a la conclusión de que las distintas acciones laborales pudiesen engendrar algún tipo de realidad social superior, o que trabajando los hombres pudiesen perseguir fines de carácter elevado. Recuérdese la sentencia de Juvenal: "Considérese el mayor pecado preferir la mera existencia al honor, y para vivir perder las razones de la vida" (citado en Veblen, 2004: 67). Por el contrario, el trabajo estaba confinado al ámbito de lo privado, oculto a la mirada pública, como actividad que sólo atendía a necesidades de orden biológico que degradaban al hombre hasta igualarlo con el resto de los animales (Arendt, 1998: 49 y ss).<sup>1</sup> Cuando trabajaban, se consideraba que los hombres estaban sometidos al dominio de sus semejantes, lo que representaba para esta mentalidad la pérdida más absoluta de todas las libertades. Por este motivo Aristóteles afirmará que "la ciudad mejor no hará ciudadano al obrero..., sino a aquellos que estén exentos de los trabajos necesarios" (Aristóteles, 2004: 214).

En la Edad Media continuó manteniéndose una parecida valoración del trabajo. Ni la herencia clásica, que había recibido e integrado el mundo medieval, ni el cristianismo, que constituía la ideología dominante de este periodo, colaboraron

---

1 De hecho, tal como nos recuerda Hannah Arendt, ya la propia etimología del término privado evoca la condición del que no podía participar en los asuntos públicos, que eran los que verdaderamente conferían prestigio y consideración, por tener que atender a su sustento y al de su familia (Arendt, 1998: 49 y ss).

en otro sentido. El cristianismo, en particular, concedió siempre más importancia a la esfera contemplativa que a la vida activa orientada a ocupaciones de orden material, considerando que aquella era el medio principal para alcanzar el fin supremo que todo ser humano debía perseguir en la tierra. Así aparece reflejado en algunos pasajes del Nuevo Testamento:

Por eso os digo — se dice en uno de ellos —: No os inquietéis por vuestra vida, por lo que habéis de comer o de beber, ni por vuestro cuerpo, por lo que habéis de vestir. ¿No es la vida más que el alimento, y el cuerpo más que el vestido? [...] Los gentiles se afanan por todo eso; pero bien sabe vuestro Padre Celestial que de todo eso tenéis necesidad. Buscad, pues, primero el reino y su justicia, y de todo eso se os dará por añadidura. (Nuevo Testamento, 1974: Mateo, VI, 25-35)

Tampoco el pensamiento benedictino, a pesar de la máxima que encabezaba su orden, “Ora et labora”, ensalzó el trabajo convirtiéndolo en materia de especial dedicación y preocupación. En este contexto dicha actividad ocupaba un lugar secundario, evitando que los hombres cayesen en tentaciones que los apartasen de la vida contemplativa. En esta misma línea se situó el pensamiento Agustiniense y Tomista (Arendt, 1998: 342).

Las distintas élites nobiliarias medievales tenían también un tipo de ocupaciones completamente alejadas de la vida productiva. El trabajo constituía para esta mentalidad la forma de vida más baja e indigna (Le Goff, 1969: 304 y ss). Su tiempo transcurría, por el contrario, entre asuntos relacionados con la guerra, la religión, el gobierno o las actividades deportivas, que eran las que verdaderamente les conferirían fama y prestigio.

Esta percepción social del trabajo se mantuvo durante todo el Antiguo Régimen. De todos modos, a partir del siglo XVII comenzó a emerger un nuevo pensamiento que irá tomando forma gradualmente en medio de las circunstancias que dieron origen a la época moderna.

### **La emergencia del trabajo como deber moral**

En el transcurso de la época moderna, entre los siglos XVI y XVIII, irá consolidándose progresivamente una nueva mentalidad, que invertirá finalmente la concepción del hombre y del mundo predominante hasta este momento. Con arreglo a estos nuevos principios, la jerarquía que el medievo había establecido entre la vida activa y la contemplativa, situando a la primera en un lugar preeminente con respecto a la segunda, cederá, para otorgar un protagonismo, desconocido hasta entonces, a las acciones que los hombres emprendan para transformar la naturaleza en beneficio propio y en el de su especie. En este cambio de mentalidad influyeron una serie de acontecimientos de carácter diverso, tales como, el surgimiento del estado moderno y la burguesía, el pensamiento cartesiano, la ciencia moderna y la Reforma Protestante,<sup>2</sup> a los que en el breve espacio de este artículo sólo podemos citar. Todos ellos acabaron confluyendo en la dirección antes señalada; a saber, situaron el trabajo, actividad

anteriormente despreciada, en el primer plano del interés público por su contribución al incremento de la riqueza, objetivo primordial que se fijarán a partir de ahora las sociedades modernas. La elevación del trabajo desde su antigua condición hasta su transformación en una de las principales actividades humanas, deviniendo finalmente una verdadera categoría moral a partir de cuya acción se ha querido explicar la singularidad misma de la especie, se produjo, en el contexto de las circunstancias anteriormente indicadas, a través de un proceso intelectual a lo largo del cual se irá consolidando este nuevo pensamiento (Durán Vásquez, 2005).

El primer paso dentro de este proceso, tuvo lugar cuando Locke vinculó la propiedad con el trabajo del hombre. “Cualquier cosa — escribió — que él saca del estado en que la naturaleza la produjo y la dejó, y la modifica con su labor y añade a ella algo que es de sí mismo, es, por consiguiente, propiedad suya” (Locke, 1990 [1690]: 56-57). Prosiguió, cuando el mercantilismo equiparó la riqueza con la utilidad de los bienes, identificando dicha utilidad con la capacidad que éstos tienen para satisfacer necesidades concretas. Se acabó así diferenciando entre un trabajo productivo, particularmente valorado porque contribuía a la producción de estos bienes, y otro improductivo, cuya aportación era nula en este sentido (Genovesi, 1786: 8, vol. III, parte II, cap. I). A partir de esta distinción, se considerará que la sociedad debe estar organizada de forma justa con arreglo al primer tipo de trabajo, al que se asociarán una serie de valores morales (vol. I, parte I, cap. VIII, p. 116).

Otro capítulo importante dentro de este proceso de encumbramiento del trabajo, lo escribieron los fisiócratas.<sup>3</sup> Este movimiento, creado en Francia a mediados del siglo XVIII, consideraba que la agricultura, y no el trabajo humano, era la fuente principal de todas las riquezas, por lo que dicha actividad tendría que ser apoyada especialmente. Ahora bien, al inscribir su reflexión sobre las riquezas en el ámbito de un pensamiento económico muy formalizado, en el que éstas se reproducían de un modo circular y constante con independencia de toda voluntad humana, allanaron el camino para las teorías económicas posteriores, que atribuirán al trabajo el papel de motor principal en el proceso de circulación de las riquezas.

En este sentido fueron decisivas las obras de Adam Smith (1997 [1776]) y de David Ricardo (1959 [1817]). Ambos terminaron por transformar el trabajo en el único origen de todas las riquezas, venciendo cualquier clase de determinación natural, todavía presente en los autores anteriores (Smith, 1997 [1776]: 31 y 299 y ss) (Ricardo, 1959 [1817]: 219 y ss). Al actuar de este modo, hicieron del trabajo productivo un valor general y abstracto, que actuaba eficientemente dentro del proceso económico general de creación de las riquezas. En base a este hecho, propusieron un sistema de estructuración social basado en esta actividad (Smith, 1997 [1776]: 299 y ss), cuyas particulares cualidades procedían de su vinculación esencial con la producción y la riqueza, realidades elevadas a verdaderas categorías morales en las sociedades modernas.

2 Para profundizar en estos aspectos, se puede consultar: Arendt (1998); Weber (1998 [1904-5]); Elías (1993 [1939]).

3 Para el movimiento fisiocrático, ver: Weulersse (1968); Meek (1975). En cuanto a los autores que inspiraron esta teoría, son fundamentales las obras de su principal representante, Quesnay (1974).

No obstante, la transformación del trabajo en uno de los principales valores morales de la modernidad, no sólo tuvo que ver con el papel fundamental que le fue atribuido, en el contexto de las sociedades de mercado todavía en ciernes, en cuanto motor principal del proceso de creación y reproducción de todas las riquezas. Dicha condición moral también estuvo relacionada con la consideración de esta actividad como el núcleo esencial a partir del cual tenía que conformarse la ciudadanía moderna. En este sentido, merece ser destacada la obra que el Abate Emmanuel Sieyès escribió durante la Revolución Francesa. En ella, trataba de proponer una nueva idea de nación ajustada a los principios del liberalismo. Desde este planteamiento, se excluía del cuerpo político nacional a todos los que no realizaran trabajos productivos; es decir, a aquellos que como la nobleza no colaboraban con su esfuerzo al enriquecimiento de la república. Por el contrario, pertenecerían a dicho ámbito, a la esfera sometida a la "ley común", los miembros del Tercer Estado, por ser los únicos que con sus distintos trabajos más contribuían al sostenimiento de la nación en su conjunto (Sieyès, 2003 [1789]: 87 y ss). Los integrantes de este último grupo tendrían reconocidos todos los derechos políticos, constituyéndose de este modo en sujeto y objeto de representación política. A partir de este momento, al trabajo como actividad general, con independencia de las particularidades de cada oficio, irán unidos toda una serie de derechos políticos que le conferirán más legitimidad y un mayor prestigio moral.<sup>4</sup>

Posteriormente, el pensamiento socialista y marxista no sólo estimará que el trabajo es la única fuente de todos los derechos políticos, sino que considerará, además, que a partir de esta actividad se ha configurado el hombre y la misma sociedad. "La vida productiva es — en lenguaje marxista — la vida genérica. Es la vida que crea vida" (Marx, 2001 [1844]: 112). El trabajo — escribe Proudhon — es "la fuerza plástica de la sociedad". "Construir la sociedad equivale a organizar el trabajo" (Proudhon, 1967: 245). En la sociedad así constituida cobrarán, pues, realidad los valores morales que la modernidad había encumbrado. En efecto, cada individuo tendrá "un grado de importancia y de beneficios proporcionales a su capacidad y a su esfuerzo" (Saint-Simon, 1977 [1819]: 151). Principio supeditado a aquel otro que establece, "de cada cual según sus capacidades, a cada cual según sus necesidades" (Marx, 1971 [1875]: 24). En el seno de esta nueva comunidad de productores, los hombres serán por fin más humanos; pero también más libres, iguales y solidarios. La sociedad, esto es, "el conjunto y la unión de los hombres libres con trabajos útiles", (Saint-Simon, 1977 [1817]: 128, Vol. I) habrá alcanzado así su mayor grado de progreso moral. Ningún otro principio podrá imponerse con justicia por encima de esta realidad.

Como acabamos de ver, tanto para liberales como para socialistas el trabajo se convirtió en el hecho social esencial, a partir de cuya acción se conformaría la estructura socio-moral de las colectividades modernas. No obstante, a lo largo del siglo XIX, después del triunfo de las revoluciones liberales, ambas corrientes de

4 De hecho, estas reivindicaciones ya estuvieron presentes durante el mismo proceso revolucionario francés por parte del movimiento *sans-culotte*, cuyos integrantes demandarán mayores derechos políticos en base a su condición de trabajadores.

pensamiento se enfrentaron abiertamente, cuando los regímenes liberales antepusieron la propiedad al trabajo, vinculando a aquella los derechos políticos fundamentales. Frente a esta situación, los socialistas reivindicaron la preeminencia absoluta del trabajo, proponiendo la transformación de la sociedad a partir de esta actividad. No obstante, cuando esta centuria tocaba a su fin, ambas ideologías acercaron gradualmente sus puntos de vista. En efecto, los liberales renunciaron a ver en el mercado el único modo de organizar la sociedad. Por su parte, los socialistas fueron abandonando progresivamente sus tesis más revolucionarias, para ir adoptando posiciones cada vez más reformistas y democráticas. Socialismo democrático y liberalismo fueron conformando así un discurso que concordaba al considerar el mercado como el principal agente de intercambio y de creación de valor, en el contexto de una sociedad organizada en torno al trabajo productivo.

En este escenario emerge la obra de Émile Durkheim, que incorporará los principios básicos de ambas ideologías para integrarlos dentro de una sociología formalizada en la que el trabajo se constituirá, dentro del contexto de la sociedad industrial, en el nuevo vínculo socio-moral. Se erigirá así, de acuerdo con dicha propuesta, un nuevo orden social no coactivo, que "sólo nos pide ser afectuosos con nuestros semejantes y ser justos, cumplir bien nuestra misión, trabajar en forma que cada uno sea llamado a la función que mejor puede llenar, y reciba el justo precio a sus esfuerzos" (Durkheim, 1995 [1893]: 478). Este modelo social, que integraba los valores del socialismo y del liberalismo conjugándolos con los principios de la sociedad de mercado, será el que inspirará las reformas sociales emprendidas por los países de Europa Occidental a lo largo del siglo XX.

Durante este periodo tomará cuerpo la denominada sociedad salarial, que se vertebrará alrededor del trabajo productivo. Se irán diseñando así lentamente un conjunto de reglamentos y leyes destinadas a perfilar la figura del verdadero trabajador, el que está dispuesto a trabajar de un modo regular y estable, aunque por circunstancias ajenas a su voluntad en ocasiones no pueda hacerlo. Nacerán así todo un conjunto de derechos sociales que precisarán detalladamente los conceptos de empleado y parado, así como el de los beneficiarios de las distintas prestaciones sociales, en razón de una situación de enfermedad, vejez o invalidez (Topalov, 1994). Todos ellos tendrán un lugar reconocido en la nueva sociedad. De ella estarán excluidos, sin embargo, los que se nieguen a trabajar en las nuevas circunstancias sancionadas jurídicamente. Sobre estos últimos recaerá todo un programa de reforma moral, con el fin de devolverlos lo más rápidamente posible a los cauces de la buena sociedad. Emergerá así formalmente la sociedad salarial estructurada legítimamente en torno al trabajo productivo, considerada la actividad moralmente más aceptable para ocupar un lugar en el mundo.

Con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, los estados del bienestar perfeccionarán y extenderán los derechos sociales, vinculando el trabajo con la verdadera ciudadanía. Desde este momento se considerará que la democracia alcanzará su mayor grado de plenitud y perfección cuando la mayoría de la población esté empleada, ya que el empleo es el mejor modo de lograr el grado de libertad, de igualdad y de solidaridad que reclama toda sociedad democrática. Este era el sentido que tenía para William Beveridge, uno de los principales impulsores del estado

del bienestar británico, la política de pleno empleo. En su opinión, esta política “proporcionaba la oportunidad de ejercer las facultades naturales, dentro de una emulación generosa con nuestros semejantes” (Beveridge, 1947 [1944]: 320). El trabajo se consolidaba en este contexto como uno de los principales valores morales legitimado por un discurso que había emergido con el pensamiento liberal y socialista, cuya última síntesis había sido elaborada por Durkheim.

En una sociedad de casi pleno empleo, como la que caracterizó a la mayoría de los países de Europa Occidental en las tres décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, este discurso parecía corresponderse con la realidad. En efecto, la mayoría de la población estaba integrada en igualdad de condiciones en un mercado de trabajo estable, percibiendo el empleo como el mejor medio de desarrollo personal y de solidaridad con los que, por motivos ajenos a su voluntad, no podían trabajar (Alonso, 2001: 195). Esta seguridad y este optimismo estaban alimentados, además, por una época de crecimiento constante y duradero que otorgaba una gran confianza en el futuro.

Pero este panorama comenzó a cambiar a partir de la década de los ochenta del pasado siglo, como consecuencia de la crisis económica que afectó a muchos de los países industrializados. Esta crisis supuso el fin del denominado modelo económico fordista, que durante tres décadas había hecho compatible el crecimiento económico con un empleo casi pleno amparado por los estados del bienestar (Offe, 1990). Desde ese momento dicha armonía se rompió, inaugurando una nueva etapa en donde el desarrollo económico generaba cada vez más desempleo. Todo ello conllevó, en el contexto de la crisis de los estados del bienestar, una degradación de las condiciones de trabajo predominantes hasta este momento. En estas circunstancias emergió un nuevo escenario laboral y un nuevo discurso sobre el trabajo en correspondencia con esta época de crisis.

### La crisis del valor trabajo

Uno de los signos principales de la crisis del modelo de producción fordista fue el retroceso progresivo de la producción y del empleo, dos de las principales actividades que habían sostenido dicho modelo. En efecto, los índices de productividad disminuyeron gradualmente desde mediados de los años setenta, al tiempo que las tasas de desempleo se incrementaban continuamente.<sup>5</sup> Este escenario repercutió muy negativamente sobre los estados del bienestar. En efecto, al disminuir la

5 En la mayoría de los países pertenecientes al área OCDE decrecieron los índices de productividad entre los años setenta y ochenta (OCDE, 1997: 29). Por lo que se refiere al empleo, si se compara la década de los cincuenta y sesenta, época floreciente del estado del bienestar de pleno empleo, con la de los setenta y ochenta se hace perfectamente visible su retroceso. En efecto, entre los años cincuenta y sesenta no llegaba a diez millones la cifra de parados en la OCDE; por contra, entre 1972 y 1982 esta cifra se había triplicado (OCDE, 1997: 27). En el caso concreto de España las cifras eran aún más alarmantes. Entre 1979 y 1985 se pasó de un millón de parados, es decir, el 6,8 % de la población activa, a tres millones de parados, lo que significaba el 21,4 % de dicha población (Lapuente Perernau y Villacian Rebollo, 2000: 99).

productividad y crecer el desempleo, los gastos sociales tenían que ser financiados con unos ingresos cada vez menores, como consecuencia de la ralentización del crecimiento económico (O' Connor, 1981; Offe, 1990; Rosanvallon, 1995). Aun así, estos gastos no podían contraerse, pues de ellos dependía tanto la regulación del mercado del trabajo como la vertebración de la sociedad (Offe, 1990: 79 y ss). Desde este último punto de vista, el relacionado con la integración social, esta crisis abrió un nuevo panorama. En efecto, en la época del estado del bienestar de pleno empleo, las circunstancias de desempleo eran, en la mayoría de los casos, coyunturales y pasajeras, corrigiéndose por la única vía que procuraban los gastos sociales. Pero en una situación de paro creciente y prolongado, acompañado de un empleo cada vez más irregular e inestable, tanto los parados de larga duración como los que disponían de empleos precarios, con entradas y salidas frecuentes del mercado de trabajo, podían tener la tentación de instalarse en formas de vida no productivas, amparándose en los recursos que les proporcionaba el estado. A esta preocupación no eran ajenas las distintas instancias políticas, tanto nacionales como internacionales. Desde una de ellas se decía:

La protección social, en su forma exclusiva de transferencias de rentas, perpetuada durante un periodo prolongado, corre el riesgo de desalentar el retorno a la vida activa y, consiguientemente, de obstaculizar el ajuste del mercado de trabajo. (OCDE, 1991: 120)

Era necesario, pues, promover nuevas formas de salarización que empujasen a la población hacia el empleo. "Nuestras sociedades — se afirmaba en un informe de la Comisión Europea — se ven impelidas a encontrar nuevos medios más apropiados para incitar a sus miembros a participar en la producción y en la vida social" (Comisión Europea, 1999: 53). En este contexto surgieron las políticas activas de empleo, destinadas precisamente a incentivar constantemente a los individuos al empleo, a reforzar la ética del trabajo, mediante programas de inserción en los que se obligaba a participar a todos los parados. Se erigió así un discurso que giraba en torno a la empleabilidad, en el que se relacionaba el desempleo con una serie de carencias individuales que estas políticas tratarían de paliar (Serrano Pascual, 2000).

Ahora bien, la crisis del sistema de producción fordista no sólo modificó las políticas laborales en el sentido que antes indicamos; las organizaciones empresariales se vieron también obligadas a adaptar sus estructuras productivas a las nuevas circunstancias, lo que finalmente repercutió negativamente en el mercado de trabajo. En particular, dichas organizaciones tuvieron que hacerse más intensivas en tecnología con el fin de sustituir la antigua producción en grandes series de la etapa fordista, que había agotado los mercados, por otra más diversificada que potenciase y atendiese a una demanda más diversificada y diferenciada (Piore y Sabel, 1990: 263 y ss). Como consecuencia de esta estrategia empresarial, las nuevas tecnologías desplazaron a muchos trabajadores, que no pudieron encontrar empleo, tal como había sucedido en épocas anteriores,<sup>6</sup> en otros sectores productivos. Por primera vez desde la Segunda Guerra Mundial las condiciones de acumulación eran contrarias a los procesos de salarización, toda vez que los incrementos de productividad perjudicaban, o cuando menos no favorecían, el

empleo.<sup>7</sup> No obstante, en esta situación las empresas y los estados estaban ante la siguiente disyuntiva; a saber, tenían que seguir favoreciendo simultáneamente los procesos de acumulación y los de salarización, pues de ellos depende el crecimiento económico y la integración de las sociedades de mercado, aun cuando ambos procesos no caminasen en el mismo sentido. En las condiciones del postfordismo para favorecer la acumulación las empresas han optado por flexibilizar el mercado de trabajo, estableciendo contratos a corto plazo, renovables o no al cabo de poco tiempo. Por lo que se refiere a la salarización, ha emergido en los años noventa el denominado “espíritu de empresa”, que ha sido abalado a derecha y a izquierda del espectro político, y conforme al cual se solicita a los trabajadores un mayor compromiso e identificación con las organizaciones productivas (Le Goff, 1999: 87). Por ambos caminos se trataría de reforzar los procesos de acumulación y los de salarización; impulsar la productividad y al mismo tiempo impedir el debilitamiento de la ética del trabajo. Ahora bien, cómo favorecer esta ética en unas situaciones laborales como las del postfordismo caracterizadas por numerosas inseguridades e irregularidades. Frente a la antigua seguridad fordista, amparada en la confianza depositada en un futuro lleno de esperanzas, emergen ahora nuevas inseguridades que son fuente de otras tantas angustias. La anterior fe futurista, que alimentaba la creencia en un progreso continuo y estable, se desvanece ahora, siendo sustituida por el apremio de un presente que se impone a los individuos sin demora (Bauman, 2006: 140 y ss). El tiempo, que en la etapa fordista aun estaba del lado de los sujetos, se ha separado ahora de éstos para convertirse en una realidad objetiva a la que no cabe sino someterse. La palabra mágica que los nuevos gurús de la ideología empresarial invocan constantemente es cambio: “en nuestras sociedades contemporáneas — escribe uno de ellos — el cambio se convierte en regla y la estabilidad en excepción” (Sérieyx, 1994: 72). “El cambio — sentencia otro — es la norma” (Drucker, 2000: 112). Ahora bien, ¿cómo lograr una mayor motivación e implicación en el trabajo en este contexto?, cuando lo que se reclama son más y más esfuerzos, sin otra aparente recompensa que el de no quedarse fuera de juego. En este escenario se hace necesario recomponer la moral del trabajo, devolverle su antigua fuerza motivadora, cuando precisamente más corre el riesgo de perderla. En palabras de André Gorz:

- 
- 6 En efecto, en la primera etapa de la Revolución Industrial, la mano de obra que había sido desplazada del campo encontró empleo en la industria; posteriormente, los trabajadores sobrantes de la industria pudieron ingresar en el sector servicios. Sin embargo, en la actualidad este tercer sector no ha podido compensar las pérdidas de mano de obra que se han producido en la industria (Beck, 2000: 47; Castells, 2000: 307; OCDE, 2000: 57 y ss).
- 7 Entre 1970 y 1992 el crecimiento económico de los países integrados en la UE fue del 81%, sin embargo el empleo sólo creció un 9%. Las cifras de algunos de los países más importantes de esta área reflejaban perfectamente esta tendencia. En Alemania el crecimiento era del 70%, mientras que el empleo había crecido en un 11%. Estas cifras eran para Francia del 77% y del 6% respectivamente; para Italia del 85% y del 18%; para el Reino Unido del 51% y del 3% (Comisión de las Comunidades Europeas, 1993: 137). En España estas diferencias eran aún más acusadas. Mientras que entre 1970 y 1992 el crecimiento fue del 103% el desempleo sólo se redujo en un 0,3% con respecto a 1970. Si regresamos a Europa volvemos a encontrarnos con la misma tendencia.

Jamás la función *irremplazable, indispensable* del trabajo en tanto que fuente de *lazo social, de cohesión social, de integración, de socialización, de identidad personal*, de sentido, ha sido invocada tan obsesivamente como desde que no puede llenar ninguna de esas funciones. (Gorz, 2000: 67. Cursivas del original)

Se así impone actualizar y recomponer las representaciones del trabajo, para que esta actividad recobre, en los nuevos escenarios postfordistas, su anterior potencia integradora, motivadora y socializadora.

### **El reencantamiento del trabajo: los nuevos discursos de la crisis**

En las últimas décadas, en lo que se ha denominado segunda modernidad o modernidad tardía, se ha producido en las sociedades occidentales un intento de recuperar y reformular la ética del trabajo en relación con los nuevos escenarios laborales que ha inaugurado el postfordismo. Este intento ha partido tanto de las esferas políticas, es decir, de aquellas instancias encargadas de diseñar y legitimar las políticas laborales, como de las organizaciones empresariales, así como de los intelectuales vinculados a ambas instancias. Los nuevos discursos laborales que han emergido en este contexto no son en realidad tan nuevos; los valores que enarbolan están directamente vinculados con aquellos que habían sido construidos a lo largo de la modernidad. En su centro estarán, por tanto, los mensajes en favor de la igualdad, de la libertad, del progreso y de la solidaridad. No obstante, su lenguaje se ha modificado y actualizado, no sólo en conexión con el postfordismo, sino también con la moral más individualista y secularizada que celebra especialmente la última modernidad (Lipovetsky, 1994: 174).

Desde la perspectiva del tiempo, a aquella temporalidad de la época fordista orientada hacia el futuro y que creía firmemente en el progreso, le ha sucedido ahora una nueva representación del tiempo que, como antes apuntábamos, está más focalizada en el presente. Ahora bien, este presente no sólo es invocado en relación con los cambios constantes a los que deben estar continuamente adaptándose los sujetos; se anuncia también como un tiempo de innovación, de actualización permanentemente de todas las capacidades laborales. Como escriben los ideólogos de la nueva gestión empresarial, en "las empresas dispuestas al cambio... sus empleados son descubridores de ideas en busca de innovación, profesionales que persiguen conocimientos cada vez más completos" (Moss Kanter, 1999: 22). En este sentido, se insiste en la necesidad de estar constantemente anticipándose a los cambios, pero ya no porque éstos se impongan como una amenaza inexorable al margen de la voluntad de los sujetos, sino porque de esta manera, yendo por delante de los cambios (Drucker, 2000: 111), los individuos consiguen poner a prueba sus distintas capacidades, progresando así en sus respectivas carreras. De este modo, se pretende que el tiempo postmoderno recupere su antiguo vigor moral, revestido ahora no ya con la imagen del progreso lineal de la primera modernidad, sino con la fuerza que le otorga un futuro que los individuos deben constantemente actualizar en busca de su propio desarrollo personal.<sup>8</sup> Esta nueva representación del progreso de carácter más subjetivo, concordaría por otra parte con el espíritu de la época. En efecto, si en la primera etapa de la modernidad el tiempo de

progreso coincidía con una sociedad de clases dentro de las cuales los individuos concebían la idea de seguir prosperando, en la actualidad, con una sociedad más destradicionalizada, secularizada e individualizada, se han subjetivizado las experiencias de progreso, que son entendidas más en relación con el yo personal que en referencia a entidades grupales. Experiencias que son, además, constantemente proyectadas en el universo cambiante del consumo y sus modas (Lipovetsky, 2006: 63 y ss). Cambiar significa, pues, en este contexto una oportunidad de invertir en uno mismo, de superarse, con la perspectiva de construir una nueva identidad que renueve el sentido de la vida, que ya sólo puede extraerse, una vez que han perdido vigencia los valores asociados a la tradición, del universo del trabajo y del consumo. La temporalidad de los nuevos discursos laborales viene así a potenciar la idea de progreso de la primera modernidad, pero adaptándola a los contextos laborales y productivos postfordistas. Mientras que aquella idea de progreso todavía conservaba un cierto aroma escatológico, la nueva temporalidad se ha disuelto plenamente en el mundo de la producción y del consumo.

Las realidades laborales no sólo son legitimadas en el postfordismo con relación a una nueva concepción del tiempo. También necesita ser restaurado en este contexto aquel imaginario construido a lo largo de la modernidad que vinculaba la educación y el empleo. En efecto, en el postfordismo la posesión de títulos académicos ya no garantiza la obtención de un puesto de trabajo, al menos en las condiciones que los titulados esperan.<sup>9</sup> Las cualificaciones son hoy un requisito imprescindible pero ya no suficiente para ingresar en el mercado de trabajo (Beck, 1998: 187 y ss). Ahora bien, la ruptura de estos vínculos, con arreglo a los cuales las sociedades modernas distribuyen posiciones sociales de una manera que sus miembros consideran legítima, podría acabar por erosionar gravemente la estructura social y el universo moral de estas sociedades, uno de cuyos principios básicos establecía, tal como había sancionado la sociología durkheimiana, que la actividad laboral debía corresponderse con el mérito y la capacidad. Si se rompiera definitivamente esta relación, desaparecerían también los motivos que empujan a los individuos a esforzarse, a sacrificarse por alcanzar determinadas metas. Se hace, pues, imprescindible actualizar, regenerar este orden moral, devolverle todo su sentido, en relación tanto con las necesidades del sistema productivo

8 Luhmann ha considerado que la última modernidad ha modificado las categorías temporales de la primera modernidad, en la que el presente se orientaba hacia un futuro más o menos diferido. En esta última etapa, dado que el presente está lleno de incertidumbres e inseguridades, el futuro ya no puede fijarse en un horizonte más o menos lejano, a riesgo de perder su antigua capacidad movilizadora, por ello debe hacerse presente permanentemente. Se instaura así un nuevo modelo temporal que Luhmann ha conceptualizado como futuro-presente (Luhmann, 1996: 153 y ss).

9 Podemos decir que en la actualidad coinciden dos fenómenos aparentemente contradictorios. Por una parte, las empresas demandan crecientemente a titulados; pero, por la otra, la posesión de un título ya no es requisito suficiente para acceder a un empleo. Como se puede leer en uno de los informes periódicos de la OCDE, "la tasa de aumento de la proporción de la población trabajadora que tiene estudios universitarios o equivalentes se desaceleró en esta década en relación con las anteriores" (OCDE, 2000: 53). En este sentido se pronuncia también (Beck 1998: 253). Para España se puede consultar Cachón Rodríguez (2000).

postfordista como con los valores más individualistas asociados a la última modernidad. Por una parte se sigue vinculando la formación a la ocupación, no sólo porque el sistema productivo demande trabajadores con un cierto grado de cualificación, sino también porque, como decíamos anteriormente, los dos términos de esta relación son parte integrante del orden de representaciones que legitiman las sociedades modernas. Por la otra, se insinúa que esta formación ya no basta para proporcionar los conocimientos adecuados a cada ámbito laboral. “El reproche esencial que se hace a la enseñanza — se dice desde la OCDE — es que las instituciones académicas dispensan cada vez menos conocimientos y cualificaciones necesarias para cuando los alumnos comiencen a trabajar” (OCDE, 1992: 9-10). Se necesitan, por tanto, además de estas credenciales, otras disposiciones de carácter más subjetivo, agrupadas en la noción de competencia, tales como “creatividad, iniciativa, aptitud para la resolución de problemas, flexibilidad, capacidad de adaptación, responsabilidad, aptitudes de aprendizaje y reciclaje”, indispensables para una época de “cambio imprevisible y sin precedentes” (OCDE, 1992: 9-10). Ahora bien, estos requerimientos no responden únicamente a los imperativos de una nueva era productiva; abren también las puertas a nuevas oportunidades de carrera dentro de las empresas. Permiten, en definitiva, que cada individuo “progrese en su carrera gracias al aumento de su capacitación personal” (Moss Kanter, 1999: 29). El trabajo pierde así los contornos objetivos, jurídicamente delimitados, de la época anterior, para conformarse a patrones más individualistas e innovadores: “Uno no puede permitirse hoy en día considerar su trabajo como un simple empleo — escribe uno de los representantes del discurso de la nueva gestión empresarial — es necesario verlo de ahora en adelante como una pasarela que conduce a nuevas perspectivas de carrera” (Aubrey, 1994: 68). Este discurso es asimismo asumido por la izquierda europea, para la que la sociedad del siglo XXI “no será una sociedad de castas, sino una sociedad de movilidad, en el que cada asalariado tendrá la esperanza de progresar. No será una sociedad en la que los individuos permanecerán decenios en el mismo empleo y en el mismo oficio, sino una sociedad en la que se deberá varias veces aprender y volver a aprender” (citado en Le Goff, 1999: 100-101). Se pretende de este modo recomponer la relación salarial postfordista a partir de principios más acordes con este nuevo orden productivo:

¿Cómo atender al doble apremio de la necesidad de una evolución permanente y de la estabilidad psicológica ligada a un determinado rango y a una remuneración? — escriben los autores del nuevo management —. Para responder: la solución es vincular la cualificación y el rango, no ya con un diploma de partida... sino con las competencias realmente ejercidas. (Genelot, 1992: 213)

La educación y el empleo siguen así vinculándose a un proyecto de movilidad social, plenamente arraigado en el imaginario moderno, pero a costa de identificar la formación con un conjunto de habilidades subjetivas que hay que estar actualizando permanentemente. Este aprendizaje permanente, característico de la nueva relación salarial, se quiere que sea al mismo tiempo la expresión de una serie de

cualidades individuales intransferibles, signo de una particular identidad. “El trabajo — se escribe desde esta perspectiva — también puede ser fuente de sinergia y de realización de uno mismo. El secreto se encuentra en la asociación de trabajo y aprendizaje, medio de desarrollo tanto económico como individual” (Aubrey, 1994: 65). En este mismo sentido, comenta otro autor: “Triunfar, por encima del éxito material o social, es intentar demostrarse algo a sí mismo, es esforzarse por llegar un poco más lejos, es intentar descubrir quiénes somos por medio de aquello que somos capaces de hacer” (Landier, 1992: 235). Los discursos laborales postfordistas son así presentados en clara ruptura con el mundo del trabajo de la etapa anterior. Frente al obrero especializado que sólo obedecía órdenes de la época fordista y taylorista, emerge ahora el trabajador polivalente integrado plenamente en el proceso productivo. “Las nuevas formas de management — escriben los portavoces de estos discursos — aspiran a salir de la división entre concepción y ejecución, así como de la especialización de funciones” (Orgogozo, 1991: 53). Ahora — se afirma — “el individuo cuenta de nuevo” (Peters, 2002: 75). Cuenta tanto, que de él se solicitan “unas cualidades que van mucho más allá de la simple competencia técnica, y que movilizan toda la personalidad en su conjunto” (Landier, 1992: 115). La comunicación, el más fundamental de todos los actos humanos, entra por este camino en el ámbito productivo, “se convierte hoy — escriben los autores del management — en objeto de preocupación principal, ya que por medio de ella uno se expresa, se presenta como sujeto, como actor de debate, interpelando y dando su punto de vista” (Aktouf, 1999: 548). Se trata, no obstante, de una comunicación que comienza y termina en el propio espacio productivo, en la que, como nos recuerda Paolo Virno, no cuenta tanto “lo que se dice” — que está supeditado a los fines de la organización productiva — como el puro y simple “poder-decir” (Virno, 2001: 69). En efecto, sometida a una verdad superior, el juego de la conversación, que preside todo acto de sociabilidad (Simmel, 2002, pp. 94-95), se transforma aquí en mera palabrería.

El trabajo recupera así todo su encanto, se convierte en una actividad voluntaria, consciente y libre. “Desalienar — afirman estos autores en un lenguaje con reminiscencias marxistas — es obrar de forma tal que cada acto laboral sea la expresión de la voluntad y del deseo del que lo efectúa. Lo que debe permitir también un conocimiento consciente, claro y completo de lo que uno hace y de la razón por la cual lo hace” (Aktouf, 1999: 546).

Los nuevos discursos laborales entroncan así directamente con la ideología del trabajo construida a lo largo de la modernidad, ideología que había asociado esta actividad con el libre desarrollo de todas las capacidades humanas. Pero también guardan relación con la mentalidad individualista tardo-moderna, para la que el individuo, liberado de todas las ataduras colectivas, se erige en absoluto protagonista de su destino (Lipovestky, 1994: 274 y ss). Se pretendería así, apoyándose en ambos campos de significaciones, mantener vivo el espíritu de sacrificio y la motivación por el trabajo en consonancia con los requerimientos productivos del postfordismo.

La empresa se ha convertido, en el contexto de estas representaciones, en el lugar por antonomasia en el que debe ser reconstruido el nuevo lazo salarial. El protagonismo que han adquirido estas organizaciones en los últimos años ha

coincido, sin embargo, con el aumento del paro y de la precariedad laboral. Dicho de otro modo, cuanto más se ha invocado la empresa como un lugar privilegiado para el desarrollo de las nuevas relaciones salariales, más se han degradado en su seno las condiciones de trabajo. Precisamente por este hecho las empresas han tenido que reformular la ética del trabajo, justo en el momento en que los nuevos modelos productivos más podían erosionarla. Esta ética estaría así destinada a corregir la disonancia existente entre las estructuras productivas postfordistas y las actividades laborales, reencantando ambas esferas. Por una parte, se recubre el hecho productivo con nuevos propósitos morales (Lipovetsky, 2003: 63 y ss), borrando sus contornos económicos, que cada vez más son vistos como el origen de distintos problemas ecológicos y sociales. Por la otra, se muestra que la empresa es el lugar por excelencia en el que pueden ser reconstruidas unas relaciones laborales más libres, igualitarias y solidarias. A mayor abundamiento, desde el lado de la producción la acción de la empresa se legitima conforme a los parámetros más individualistas y de la calidad de vida que reclaman las sociedades tardo-modernas, y que justificaría la adhesión de los empleados a su proyecto. Planteamiento que concuerda, por otra parte, con las estrategias empresariales postfordistas orientadas a una producción más diversificada e individualizada.

Desde el punto de vista laboral, la empresa es presentada como un espacio que se estructura democráticamente, y en el que se tiene especialmente en cuenta la opinión y las capacidades de los individuos que la integran. Se desembocaría así en la llamada empresa ciudadana, edificada en oposición frontal con la empresa taylorista y fordista de la etapa anterior. Empresa en cuyo seno se reconciliarían las funciones productivas y las laborales, que el postfordismo amenazaba con separar definitivamente, rompiendo así la imagen armónica de la etapa anterior. Se pretenderá de este modo no sólo legitimar el hecho productivo, confiriéndole nuevas significaciones más acordes con las sociedades de la última modernidad, sino también motivar a la población hacia el empleo, reforzando así la ética del trabajo. Desde la vertiente productiva, la nueva empresa se inscribe así en un capitalismo con rostro humano. “El verdadero examen de un sistema capitalista que entra en la era de la información — afirman los ideólogos del management — no reside en la eficacia industrial sino en la calidad de vida de sus ciudadanos” (Moss Kanter, 1999: 53-54). A satisfacer este objetivo deberá, pues, orientarse la nueva gestión empresarial:

En la empresa taylorista — se afirma — el management se interesaba en particular ... por la evolución cuantitativa de una parte de las producciones, de las ventas y del mercado, y de otra parte por las cuentas y los resultados financieros. El “otro management” se interesa por priorizar la introducción de los progresos de todo tipo en las estructuras empresariales y en la mejora de la calidad de los productos, así como de la vida en la empresa. (Archier y Sérieyx, 1984: 136-137)

La necesidad que tiene la empresa postfordista de ofrecer productos más singularizados y diferenciados, para ser así más competitiva, se vincula con las demandas de una sociedad más individualizada y preocupada por la calidad de vida. “Nuestro objetivo — había afirmado el responsable de calidad de Citroën — no es

fabricar cien mil coches, sino cien mil veces el coche de un cliente” (citado en Sérieyx, 1994: 98). La nueva empresa se dirige así a un público que no quiere contemplarse como una masa, sino como un conjunto de individuos con rasgos diferenciados, que basan su diferencia, su particular identidad, en el universo del consumo y sus modas. La empresa adquiere así una nueva legitimidad como prestadora de servicios ajustados a los requerimientos de las sociedades del bienestar postmodernas. Esta finalidad conformará su misión, su particular destino e identidad. A este destino, ahora revestido de una nueva justificación moral, deberán unir sus vidas todos los que trabajan en ella. La misión contribuirá, pues, a crear una nueva cultura de empresa, una comunidad de valores compartidos (Aktouf, 1999: 547), que facilitará la integración y la participación de todos los trabajadores. La moral del trabajo postfordista querría así reencantar el trabajo, otorgarle un nuevo sentido, precisamente cuando la inestabilidad de las carreras laborales más podría comprometer la antigua moral, que se correspondía con una época de posiciones laborales seguras y estables desde las que se concebía la posibilidad de continuar progresando. Así lo reconocen los defensores de los discursos de la gestión empresarial:

Con las viejas herramientas motivacionales en desuso — escriben —... es fundamental que la gente crea en la importancia de su trabajo, sobre todo cuando han desaparecido otras certezas y garantías... El orgullo suele motivar más que el escalafón tradicional o el sistema del ascenso. Los profesionales técnicos, por ejemplo, encuentran una gran motivación en ver que su labor contribuye a un producto final excelente. (Moss Kanter, 1999: 70-71)

En efecto, la esperanza de ascender dentro de la empresa ya no puede vincularse ahora con una carrera más o menos estable, en virtud de la inseguridad y de la precariedad que preside el empleo, sino con las capacidades individuales de los sujetos. La empresa ciudadana quiere así conciliar en su seno la necesidad de innovación permanente, en respuesta a las exigencias económicas del postfordismo, con unas tareas menos monótonas y más interesantes que sirvan de cauce al libre desarrollo de cada personalidad. La empresa emerge así como un “lugar vivo, un lugar donde la identidad individual puede desarrollarse sin exclusión ni alienación” (Genelot, 1992: 194). Se intenta de esta forma activar los deseos de movilidad social asociados al mundo del trabajo, aunque vinculando este espíritu con un proyecto más personal e individual que de clase. Si la empresa es para los portadores de estos discursos un ámbito de realización individual, es porque en su seno conviven armónicamente los intereses individuales y los colectivos.

Las nuevas formas de dirección de empresas — escriben estos autores — presentan un carácter fuertemente integrador; en efecto, el trabajador es invitado no sólo a aportar sus capacidades profesionales, sino también a mostrar su adhesión a ciertos objetivos, a ciertos valores, y a una determinada visión de empresa... (Landier, 1992: 89)

En un escenario como este se podrá prescindir de las relaciones de mando, consustanciales a la empresa taylorista-fordista, que ahora serán reemplazadas por funciones de tipo administrativo, a las que cada trabajador contribuirá en igualdad de condiciones con arreglo a su particular ámbito de competencia. En la nueva empresa desaparecerán, por tanto, las estructuras jerárquicas; “los empleados serán gestionados como ‘socios’, y según la definición de sociedad todos los socios son iguales” (Drucker, 2000: 43). A la antigua “moral de sujeción” le sucederá ahora, por tanto, una “moral de cooperación libremente aceptada” (Drucker, 2000: 188).

El discurso de la empresa ciudadana reproduce así muchos de los lugares comunes de la ideología moderna del trabajo, que recorre toda una línea de pensamiento que va desde los socialistas y Marx hasta Durkheim, ideología que había concebido esta actividad como la fuente de unas relaciones humanas más libres, iguales y solidarias:

Las organizaciones — se escribe desde esta perspectiva — sólo podrán adaptarse a un mundo diferente y encontrar los medios para llevar a cabo su misión de una forma eficaz, si los trabajadores que trabajan en ellas sienten de verdad que la divisa de la República — “libertad, igualdad, fraternidad” — está vigente en todas partes y para todos. (Sérieyx, 1994: 316)

Conviven así en el discurso de la empresa ciudadana los valores de la moral del trabajo, instituida durante la modernidad, con los del individualismo tardo-moderno, con un mismo objetivo, reformular la ética del trabajo, ponerla al día, para que siga teniendo los mismos efectos movilizados y motivadores de la época fordista.

### Conclusión

En el presente artículo hemos analizado las transformaciones que ha experimentado en las últimas décadas la moral del trabajo, interpretando dichas transformaciones en relación con los cambios introducidos por el sistema productivo postfordista. Ahora bien, desde nuestra perspectiva la nueva moral del trabajo no ha surgido como una consecuencia mecánica de estos cambios, no es una reacción inmediata a ellos. Si queremos interpretarla adecuadamente es preciso inscribirla en el proceso histórico que ha configurado las modernas sociedades del trabajo, así como en la cultura más individualista de la última modernidad.

Nuestra opinión difiere, por tanto, de la de aquellos que ven en la nueva ética del trabajo un intento “de contrarrestar los fenómenos de no implicación individualista generados por la ‘sociedad abierta’ del consumo y de la comunicación” (Lipovetsky, 1994: 275, comillas del autor). Si esto fuera así, no se comprende como la ética del trabajo no ha sufrido un mayor desgaste confrontada con los valores del consumo;<sup>10</sup> tampoco se entiende que hayan emergido los nuevos discursos laborales para evitar la erosión de unos valores que, por el momento, no parece haberse producido. Tampoco compartimos el punto de vista de los que interpretan los nuevos discursos del trabajo en relación con el triunfo de la estética del consumo sobre

la ética del trabajo (Bauman, 2000: 43 y ss). Este hecho afectaría en el mejor de los casos a trabajos muy restringidos, ya que la mayoría de la población sigue participando en actividades productivas bastante alejadas de aquella experiencia estética.

Desde nuestra perspectiva, no se da ninguna oposición entre las experiencias laborales y las productivas. La actual apelación a los valores del trabajo sigue encontrando eco en sociedades que, como las nuestras, han vivido más de dos centurias alrededor de esta actividad y su campo de significaciones. Si en la actualidad existe la necesidad de recomponer estos valores, no es por la amenaza de la sociedad de consumo y sus normas, sino debido a que, tal como hemos puesto de manifiesto a lo largo del presente artículo, las experiencias laborales del postfordismo han dejado de corresponderse con los dictados de la moral del trabajo de la época anterior, por lo que podrían resultar menos integradoras y movilizadoras. En la necesidad de ajustar esta moral a las nuevas realidades laborales se justificaría la emergencia de las nuevas representaciones del trabajo, que no han sido reelaboradas ex novo, sino en conexión tanto con la ideología moderna del trabajo, de la que son herederas, como con los valores más individualistas de la última modernidad.

### Bibliografía

- Aktouf, O. (1999), *Le Management entre Tradition et Renouveau*, Montreal, Gaëtan Morin.
- Alonso, L. E. (2001), *Trabajo y Posmodernidad: El Empleo Débil*, Madrid, Fundamentos.
- Archier, G., Y. H. Sérieyx (1984), *L'Entreprise du Troisième Type*, París, Éditions du Seuil.
- Arendt, Hannah (1998), *La Condición Humana*, Barcelona, Paidós.
- Aristóteles (2004), *Política*, Madrid, Ténos.
- Aubrey, B. (1994), *Le Travail après la Crise*, París, InterEditions.
- Bauman, Z. (2000), *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*, Barcelona, Gedisa.
- Bauman, Z. (2006), *Modernidad Líquida*, Buenos Aires, FCE.
- Beck, U. (1998), *La Sociedad del Riesgo*, Barcelona, Paidós.
- Beck, U. (2000), *Un Nuevo Mundo Feliz*, Barcelona, Paidós.
- Beveridge, W. (1947 [1944]), *La Ocupación Plena*, México, FCE.
- Boltanski, L., y E. Chiapello (2002), *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*, Madrid, Akal.
- Cachón Rodríguez, L. (2000), "Los jóvenes en el mercado de trabajo en España", en L. Cachón Rodríguez (dir.), *Juventudes y Empleos: Perspectivas Comparadas*, Madrid, Instituto de la Juventud.
- Castells, M. (2000), *La Era de la Información: La Sociedad Red* (Vol. I), Madrid, Alianza Editorial.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993), *Crecimiento, Competitividad y Empleo*, Luxemburgo.

10 De hecho, parece que los nuevos discursos sobre el trabajo no han coincidido en el tiempo con una desvalorización de esta actividad. Así en 1989 el 63% de los asalariados era partidario de perseguir el éxito profesional, aun a costa de ciertos sacrificios en su vida privada. Asimismo, la mayoría de los trabajadores no considera fundamental la reducción del tiempo de trabajo (Lipovetsky, 1994: 182 y ss).

- Comisión Europea (1999), *L'Avenir du Travail*. Luxemburgo, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.
- Drucker, P. (2000), *El Management del Siglo XXI*, Barcelona, Edhasa.
- Durán Vázquez, José Francisco (2006), "Los nuevos discursos del mundo del trabajo", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 24 (2).
- Durán Vázquez, José Francisco (2005), "La construcción social del concepto moderno de trabajo", *Nómadas, Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 13.
- Durkheim, É. (1995 [1893]), *La División del Trabajo Social*, Madrid, Ed. Akal.
- Elías, Norbert (1993 [1939]), *El Proceso de Civilización*, Madrid, FCE.
- Finley, M. I. (1974), *La Economía de la Antigüedad*, Madrid, FCE.
- Genelot, D. (1992), *Manager dans la Complexité*, París, Insep Éditions.
- Genovesi, Antonio (1786), *Lecciones de Comercio, o Bien de Economía Civil* (Vol. III), Madrid, editado por la Viuda de Ibarra, Hijos y Compañía.
- Gorz, A. (1997), *Metamorfosis del Trabajo*, Madrid, Sistema.
- Gorz, A. (2000), *Miserias del Presente, Riqueza de lo Posible*, Buenos Aires, Paidós.
- Jünger, E. (2003), *El Trabajador*, Barcelona, Tusquets.
- Landier, H. (1992), *Hacia la Empresa Inteligente*, Bilbao, Universidad de Deusto.
- Lapuente Perernau, J., y D. Ortiz de Villacian Rebollo (2000), "Las políticas laborales", en J. Adelantado (coord.), *Cambios en el Estado del Bienestar*, Barcelona, Universitat Autònoma, pp. 99-133.
- Le Goff, Jacques (1969), *La Civilización del Occidente Medieval*, Barcelona, Juventud.
- Le Goff, Jacques (1983), *Tiempo, Trabajo y Cultura en el Occidente Medieval*, Madrid, Taurus.
- Le Goff, J.-P. (1992), *Le Mythe de l'Entreprise*, París, La Découverte.
- Le Goff, J.-P. (1999), *La Barbarie Douce*, París, La Découverte.
- Le Goff, J.-P. (2000), *Les Illusions du Management*, París, La Découverte.
- Lipovestky, G. (1994), *El Crepúsculo del Deber*, Barcelona, Anagrama.
- Lipovestky, G. (2003), *Metamorfosis de la Cultura Liberal*, Barcelona, Anagrama.
- Lipovestky, G. (2006), *Los Tiempos Hipermodernos*, Barcelona, Anagrama.
- Locke, John (1990 [1690]), *Segundo Tratado sobre el Gobierno Civil*, Madrid, Alianza Editorial.
- Luhmann, N. (1996), *Introducción a la Teoría de Sistemas*, México, Anthropos.
- Malinowski, Bronislaw (1973 [1922]), *Los Argonautas del Pacífico Occidental*, Barcelona, Península.
- Marx, K. (1971 [1875]), *Crítica al Programa de Gotha*, Guadalajara, Intergraf.
- Marx, K., y F. Engels (1994 [1845-46]), *La Ideología Alemana*, Valencia, Universidad de Valencia.
- Marx, K. (1999 [1868]), *El Capital*, Madrid, FCE.
- Marx, K. (2001 [1844]), *Manuscritos de Economía y Filosofía*, Madrid, Alianza Editorial.
- Méda, D. (1998), *El Trabajo, un Valor en Peligro de Extinción*, Barcelona, Gedisa.
- Meek, R. L. (1975), *La Fisiocracia*, Barcelona, Ariel.
- Moss Kanter, R. (1999), *Las Nuevas Fronteras del Management*, Barcelona, Paidós.
- Nuevo Testamento (1974), Madrid, Editorial Católica (Colección BAC).
- O' Connor, J. (1981), *La Crisis Fiscal del Estado*, Barcelona, Península.
- OCDE (1991), *Políticas de Mercado de Trabajo en los Noventa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y SS.

- OCDE (1992), *Écoles et Entreprises*, París, OCDE.
- OCDE (1997), *Estudio sobre el Empleo* (Parte I), Madrid, Ministerio de Trabajo y SS.
- OCDE (2000), *Estudio sobre el Empleo* (Parte I), Barcelona, Universitat Autònoma.
- Offe, Claus (1990), *Contradicciones en el Estado del Bienestar*, Madrid, Alianza Universidad.
- Orgogozo, I. (1991). *Les Paradoxes du Management*, París, Les Éditions d'Organisation.
- Peters, T. (2002), *La Formación en la Empresa del III Milenio*, Madrid, Nowtilus.
- Piore, Michael J., y Charles F. Sabel (1990), *La Segunda Ruptura Industrial*, Madrid, Alianza Editorial.
- Polanyi, K. (1989 [1944]), *La Gran Transformación*, Madrid, La Piqueta.
- Proudhon, Pierre-Joseph (1967), *Œuvres Choisies*, Paris, Gallimard.
- Quesnay, François (1974), *Le Tableau Économique y Otros Estudios Económicos*, Madrid, Revista de Trabajo.
- Ricardo, David (1959 [1817]), *Principios de Economía Política y Tributación*, Madrid, Aguilar.
- Rosanvallon, Pierre (1995), *La Crisis del Estado Providencia*, Madrid, Civitas.
- Saint-Simon, Claude-Henry (1977 [1819]), *L'Organisateur*, en *Oeuvres de Saint-Simon* (Vol. II), Genève, Anthropos.
- Saint-Simon, Claude-Henry (1977 [1817]), *L'Industrie*, en *Oeuvres de Saint-Simon* (Vol. I-II). Genève, Anthropos.
- Sahlins, M. (1983 [1972]), *Economía de la Edad de Piedra*, Madrid, Akal.
- Sennett, R. (2001), *La Corrosión del Carácter*, Barcelona, Anagrama.
- Sérieyx, H. (1994), *El Big Bang de las Organizaciones*, Barcelona, Ediciones B.
- Serrano Pascual, A. (2000), "El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 21, pp. 137-149.
- Sieyès, Emmanuel (2003 [1789]), *¿Qué es el Tercer Estado?*, Madrid, Alianza Editorial.
- Simmel, G. (2002), *Cuestiones Fundamentales de Sociología*, Barcelona, Gedisa.
- Smith, Adam (1997 [1776]), *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*, México, FCE.
- Topalov, Christian (1994), *Naissance du Chômeur: 1880-1910*, París, Albin Michel.
- Veblen, Thorstein (2004), *Teoría de la Clase Ociosa*, Madrid, Alianza Editorial.
- Vernant, Jean-Pierre (1985), *Mito y Pensamiento en la Grecia Antigua*, Barcelona, Ariel.
- Virno, P. (2001), "Charla y curiosidad: la 'formación difusa' en el postfordismo", *Archipiélago*, 48, pp. 66-72.
- Weber, Max (1998 [1904-5]), "La ética protestante y el espíritu del capitalismo", en M. Weber, *Ensayos sobre Sociología de la Religión* (Vol. I), Madrid, Taurus.
- Weulersse, Georges (1968), *Le Mouvement Physiocratique en France* (Vol. II), París, Mouton.

José Francisco Durán Vázquez. Profesor sociología Universidad de Vigo.  
E-mail: tabeiros@hotmail.com.

**Resumo/ abstract/ résumé/ resumen**

*Constituição, crise e reconfiguração do valor moral do trabalho no pós-fordismo*

Este artigo tem como um dos seus principais objectivos analisar os discursos sobre o trabalho que emergiram no pós-fordismo. Neste sentido, pretendemos, ainda que de forma superficial, remontar à origem deste tipo de discurso, seguindo a sua evolução até ao momento da sua conversão num dos princípios ideológicos fundamentais para a estruturação e legitimação das sociedades modernas. Na segunda parte deste artigo, demonstraremos como no pós-fordismo, num período em que as experiências laborais se tornaram mais instáveis, incertas e precárias, o discurso sobre o trabalho teve de actualizar-se em função não apenas da moderna ideologia do trabalho, mas dos valores mais individualistas da última modernidade.

Palavras-chave moral, trabalho, pós-fordismo.

*The moral value of work in post-fordism: establishment, crisis and reconfiguration*

One of the main objectives of this article is to analyse the lines of discourse on work that emerged in post-fordism. For this reason, we seek, albeit superficially, to return to the origin of this type of discourse and follow its development to the point of its conversion into one of the fundamental ideological principles for the structuring and legitimation of modern societies. In the second part of the article, we demonstrate how in post-fordism, in a period in which the experience of work became more unstable, uncertain and precarious, the discourse on work had to be brought up to date, not only in accordance with the modern ideology of work but also the more individualistic values of the most recent modernity.

Key-words moral, work, post-fordism.

*Constitution, crise et reconfiguration de la valeur morale du travail dans le post-fordisme*

L'article a pour principal objectif d'analyser les discours sur le travail qui sont apparus dans le post-fordisme. Nous sommes donc remontés, bien que de façon superficielle, à l'origine de ce type de discours, en suivant son évolution jusqu'à ce qu'il devienne l'un des principes idéologiques fondamentaux de la structuration et de la légitimation des sociétés modernes. Dans la deuxième partie de notre article, nous démontrerons comment dans le post-fordisme, à une époque où les expériences de travail sont devenues de plus en plus instables, incertaines et précaires, le discours sur le travail a dû s'actualiser en fonction non seulement de

l'idéologie moderne du travail, mais aussi des valeurs plus individualistes de cette modernité.

Mots-clés morale, travail, post-fordisme.

*Constitución, crisis y reconfiguración del valor moral del trabajo  
en el postfordismo*

Este artículo tiene como uno de sus principales objetivos analizar los discursos del trabajo que han emergido en el postfordismo. Para ello hemos querido remontarnos al origen de este discurso, aunque sólo fuera someramente, para seguir su evolución hasta su conversión en uno de los principales principios ideológicos que han estructurado y legitimado las sociedades modernas. En la segunda parte de dicho artículo mostraremos como en el postfordismo, cuando las experiencias laborales se han hecho más inestables, inciertas y precarias, este discurso ha tenido que actualizarse, en correspondencia tanto con la ideología moderna del trabajo como con los valores más individualistas de la última modernidad.

Palabras-llave moral, trabajo, postfordismo.