

General Intellect :

La gauche et la nouvelle main-d'œuvre

Ce texte est une traduction d'un chapitre du livre *Left is Looking for Work* (Like Publishing Ltd. 2008, 292 p.). Le livre est le résultat d'un projet organisé par le Forum de gauche (Finlande) et la coopérative de recherche « General Intellect ».

Le capitalisme se transforme en vue de contrôler les crises et l'instabilité et afin d'assurer le fonctionnement des mécanismes du marché. Ces transformations impliquent toutes les fonctions de la société, les institutions, la propriété, le travail et les différentes formes de richesse. Les économies capitalistes sont des systèmes dynamiques qui lancent des réformes structurelles et des innovations et dont l'histoire est en cours. Le capitalisme actuel – que nous appelons capitalisme de la capacité de la connaissance car il tend à utiliser les capacités humaines générales impliquées dans les connaissances, l'interaction et la communication, transmet l'« information » – investit dans les producteurs de connaissances et leur formation, santé et culture, comme l'a dit l'économiste Robert Boyer dans son ouvrage *The Future of Economic Growth*.

Le capitalisme comme système historique dynamique

Pour chaque étape du capitalisme on peut définir un sujet différemment constitué et basé sur sa relation au mode de production de richesse et aux organisations de la production ; il conditionne l'existence des politiques de gauche : le sujet est précisément ce travailleur dont la position dans l'organisation de la production est essentielle (et non pas le fruit du hasard ou marginale) pour le fonctionnement du capitalisme et l'accumulation de capital, et dans lequel se cristallise le cœur du travail dans sa contradiction entre capital et travail. Ainsi, par exemple, avant le fordisme et l'organisation tayloriste de la production, la position clé était occupée par un travailleur ayant les connaissances appropriées et dans le travail duquel les différentes étapes du travail étaient présentes. Les connaissances propres du travailleur et son expérience personnelle faisaient alors de lui un artisan qui travaillait en atelier. Dans la relation entre l'homme et la machine, c'était l'homme qui occupait la position clé dans laquelle le savoir-faire du travailleur, ses capacités personnelles, étaient cruciales pour le résultat.

D'autre part, la production industrielle tayloriste démembrer les compétences de l'artisan et crée un ouvrier de masse qui travaille dans une usine et doit s'adapter au rythme de la chaîne de montage ; les compétences personnelles du travailleur ont été éliminées autant que possible.

Dans le capitalisme de la capacité de la connaissance – qui prévaut actuellement dans le Nord – le travailleur le plus essentiel à la production peut être appelé travailleur de l'information qui travaille sur des « projets » et doit s'adapter à l'évolution constante des tâches, des emplois, des délais, des collègues de travail. Par « travailleur de l'information » nous ne voulons pas dire des travailleurs qui ont reçu un enseignement spécialisé ou des travailleurs particulièrement formés, mais des travailleurs qui doivent utiliser leurs connaissances élémentaires pour parler, écouter, observer, lire et peut-être écrire un peu plutôt que dépenser de l'énergie physique.

Selon nous, l'un des problèmes cruciaux de la gauche est son incapacité à examiner ces changements. Au lieu de cela, elle a opposé l'ouvrier de masse au travailleur de l'information et a vu dans le premier la base immuable de sa propre politique. C'est apparu particulièrement clairement dans l'antagonisme entre travail stable et travail précaire.

Le taylorisme a accru la productivité du travail par le biais de la division du travail en même temps qu'il a accru la taille des usines afin de bénéficier d'économies d'échelle. La production s'est concentrée dans de grandes entreprises et la croissance de l'emploi (« des travailleurs d'usine ») a correspondu à la croissance de la production. Le paiement continu des salaires a été une composante essentielle du taylorisme, qui a garanti la disponibilité et la permanence de la main-d'œuvre – les grandes industries de travail intensif ne pouvant pas reposer sur des salaires journaliers et un travail occasionnel. Les hiérarchies strictes et la discipline ont prévalu sur les lieux de travail ainsi que la répartition des tâches (entre planification et exécution, travail intellectuel et travail manuel) et du travail. La division sexuée du travail a également été essentielle : la femme, à la maison, reproduit, maintient et fournit des soins ; l'homme, dans l'usine, produit et crée de nouvelles richesses. Il s'agissait d'une société disciplinée avec des espaces fermés dans lesquels tous avaient leur place : des choses prescrites à un moment prescrit dans un endroit prescrit.

Il a été possible de parvenir à un nouveau compromis entre travail et capital fondé sur la répartition du retour sur investissement. En d'autres termes, il a été possible d'accroître à la fois les profits et les salaires par le partage de la croissance de la productivité entre salaires et profits. Le prix du travail ne dépendait pas du niveau de chômage (sur le marché du travail) mais des dynamiques de la productivité : si la productivité augmentait, le pouvoir d'achat des travailleurs devait augmenter également, de façon à créer une demande correspondant à la croissance de la productivité. Le rôle de l'État était de garantir le cycle de croissance de la production et de la consommation, pas simplement en intervenant comme arbitre dans les négociations des conventions collectives mais aussi par des investissements dans l'infrastructure sociale et des transferts de revenus indirects (éducation, logement et soins de santé). À la suite de ce compromis, des mécanismes de contrôle social et économique

relativement stables ont été créés sur lesquels s'est fondé le comportement des principaux groupes intéressés par l'économie.

La crise du fordisme et le taylorisme

Ce modèle de croissance économique s'est trouvé en crise à partir des années 1970. Une raison essentielle est que la productivité a cessé de croître. D'autre part, le rejet de la discipline de l'usine par les nouvelles générations, le désir et la possibilité de faire des études (création d'une intelligentsia de masse) et l'augmentation des conflits sociaux ont rendu plus difficile la possibilité de trouver la main-d'œuvre nécessaire. Cet élément subjectif – le désir d'échapper à l'usine et sa discipline – a joué un rôle essentiel dans la transformation du capital. En un sens, on a abandonné l'idée de l'usine avant même que les bâtiments de l'usine ne soient détruits et que les villes industrielles ne se voient reconfigurées alors que la société subissait la financiarisation et la production la délocalisation. La déréglementation néolibérale est, pour sa part, également un résultat de la lutte des travailleurs que le mouvement syndical n'a pas été en mesure de maintenir dans les limites du contrat fordiste.

Un autre facteur essentiel de la crise a été la hausse des prix des matières premières – en particulier dans le cas de la crise du pétrole – et l'instabilité croissante des marchés financiers internationaux causée par le dollar détaché de l'étalon-or. En outre, la demande de biens durables a montré des signes de tarissement. La production a été mal différenciée et trop standardisée. La diminution de la demande internationale en raison de l'instabilité des relations internationales (« la guerre froide » et la division du monde en deux camps) s'est ajoutée à la crise.

Les pays capitalistes ont commencé à établir une série de stratégies visant à surmonter systématiquement ces aspects de la crise provoquée par le niveau du mode de production. Ces stratégies ont eu un effet direct sur le compromis fordiste et le fonctionnement des systèmes de régulation ainsi que sur le rôle de l'État (par exemple dans la création de monnaie) – questions auxquelles la gauche n'a pas su réagir. Tout d'abord, nous pouvons mentionner le défi que constitue la puissance du mouvement syndical. Si la capacité de consommer des travailleurs et si les augmentations de salaire n'ont plus d'effet positif sur l'accumulation du capital, le syndicat en tant que partenaire d'accords collectifs perd son importante fonction précédente de garant et de contrôle de l'évolution continue des salaires et de fournisseur de la force de travail.

« La sous-traitance » de travaux qui ne sont pas directement liés au processus de production (nettoyage, entretien, publicité, contrôle de qualité, recherche et développement, logistique) a été lancée. En outre, la flexibilité de la production a pu être utilisée pour accroître les possibilités de commercialisation de produits, de nouvelles versions peuvent être faites du même produit (ère de « l'individualisme »). Des efforts ont été réalisés

pour combiner flexibilité et automatisation afin de garantir la croissance de la production. En outre, le travail mécanique, rigide, normalisé et répétitif a été remplacé par des techniques de l'information souples introduites dans la production (passage des techniques mécaniques aux techniques informationnelles) dans les années 1980 et 1990, époque du débat TIC.

Grâce aux nouvelles techniques de l'information, les entreprises sont devenues plus flexibles sur le plan technologique. Elles sont devenues moins dépendantes d'une technologie mécanique particulière. Dans le même temps, elles ont été en mesure de s'acquitter d'une production flexible et d'avoir une meilleure emprise sur la demande. Les grandes entreprises ont commencé à réduire leur taille et à se concentrer sur leurs « connaissances de base ». Actuellement, les nouveaux investissements ne créent plus d'emplois mais les raréfient. De nouvelles formes de relations se créent également entre grandes et petites entreprises. Le travail flexible s'étend et de nouveaux types de contrats de travail se multiplient.

On peut identifier différentes formes de flexibilité du travail. En premier lieu, la flexibilité se développe par le démantèlement des méthodes de travail traditionnelles et la création de nouvelles formes d'organisation. Les entreprises tendent à la fois à sous-traiter une partie de leurs activités et à établir de nouvelles formes de travail en interne, telles que les projets et les équipes où la responsabilité personnelle et l'engagement au travail des salariés jouent un rôle plus important. On a ensuite créé ce qu'on appelle des contrats de travail « atypiques » tels que le travail à temps partiel, à durée déterminée, de fiducie, et la période d'essai. La pratique de la période d'essai s'est étendue à presque tous les groupes professionnels et, dans la période d'essai, le travailleur n'est pas protégé par le contrat. Une multitude de nouveaux types de contrats de travail a surgi se situant entre emploi permanent et à durée déterminée. Troisièmement, il y a un nombre croissant de travailleurs indépendants qui sont économiquement dépendants d'une entreprise. Ces nouveaux « entrepreneurs », qui dirigent leur entreprise pendant un an ou deux, sont un point aveugle dans la recherche sur les conditions de travail ainsi que dans les statistiques, car ils ne sont ni en contrat permanent ni en contrat à durée déterminée. Ils sont souvent, de fait, les sous-traitants d'une seule entreprise.

Si les types de contrats de travail varient, le temps de travail aussi. Aujourd'hui, la production est continue – même dans les petites entreprises. Le nombre d'heures supplémentaires a augmenté. Le travailleur fait souvent l'expérience d'un entremêlement concret du temps de travail avec l'ensemble de sa vie puisqu'il doit être constamment disponible et pouvoir « vérifier juste une chose de plus ». Le temps d'engagement au travail et le temps de travail officiel augmentent en dépit du fait que le temps passé dans le bureau semble diminuer. En d'autres termes, temps de travail et temps de production diffèrent l'un de l'autre, le temps de production étant

considérablement plus long que le temps de travail qui est à la base du calcul des salaires.

Les systèmes de salaires deviennent plus flexibles, avec des salaires définis « individuellement » et pas sur la base des tâches effectuées. Dans le même temps, les avancements et les avantages automatiques disparaissent de l'évolution des salaires (augmentations de salaire, hausses de salaires liées à l'ancienneté, etc.), et les salaires commencent à varier. Les salaires commencent également à être déconnectés de l'ensemble du développement de la productivité et ils sont définis de plus en plus par rapport aux intérêts de l'entreprise.

Il y a aussi retour à la situation préfordiste lorsque les salaires perdent leur statut de variable indépendante et en viennent à être définis en fonction des niveaux de chômage sur le marché du travail (en partie en raison des modifications du travail). La flexibilité du travail met également l'accent sur les accords individuels au détriment des conventions collectives.

L'augmentation de la flexibilité a de nombreuses conséquences en partie contradictoires. Par exemple, les liens entre la croissance de la production et l'emploi, et entre la croissance de la productivité et le revenu généré par le travail disparaissent. Depuis la fin des années 1970, les travailleurs ont appris que les nouveaux investissements n'augmentent pas l'emploi. L'importance des différents facteurs internationaux s'accroît à mesure que l'économie est mondialisée et que, corrélativement, les moyens de l'État-nation s'affaiblissent. En conséquence, les politiques keynésiennes et d'État-providence ne fonctionnent pas ; simultanément les différents localismes gagnent en importance. La répartition des revenus devient de plus en plus opaque. Dans la mesure où la possibilité de comparer le travail disparaît, de nouvelles formes de discrimination et de conflits sur la base du sexe et de la « race » peuvent se développer.

«Travail autonome (indépendant) de deuxième génération »

À la suite de Sergio Bologna et Andrea Fumagalli, nous appelons les nouvelles formes de travail « travail autonome (indépendant) de deuxième génération » et les travailleurs « travailleurs de la connaissance » parce que, dans leur travail, les capacités de connaissance de la société, l'interaction et les réseaux constituent la base de la subjectivité ou de la « culture » du travailleur.

Cette deuxième génération de travail autonome – par opposition à l'artisanat traditionnel et aux petites entreprises – survient lorsque l'usine se transforme en entreprise, c'est-à-dire lorsque l'usine comme usine de production s'affranchit des limites d'un espace et d'un temps précis à la suite de nouvelles automatisations et d'une réduction de la main-d'œuvre. L'usine était liée à un lieu ; le travail et la production se déroulaient dans un espace et à un moment précis. En ce qui la concerne, l'entreprise vise à se

transformer en un ensemble de production et de valeur économique, qui bénéficie de l'état de développement de la société. Lorsque le processus de production immédiat perd de son sens, lorsque les services sont sous-traités et lorsqu'il est plus difficile d'anticiper la demande, l'usine et ses demandes traditionnelles de main-d'œuvre sont remplacées par un nouveau type de marché du travail qui mettent en rapport les différentes « sociétés de services aux entreprises » avec la demande de travail venant de l'usine. Les usines sont remplacées par les entreprises qui se répandent dans toute la région et la société et sont interconnectées et en contact l'une avec l'autre. Ces entreprises – souvent d'une ou deux personnes – offrent des services à d'autres entreprises. « Les chefs d'entreprise », ou plutôt les travailleurs, ont de longues journées de travail, les clients les exploitent sans obstacles, ils n'ont pas d'assurance chômage, ils manquent complètement de représentation politique et ils doivent s'imaginer eux-mêmes comme de petits capitalistes qui réussissent. Leur travail n'a pas nécessairement changé par rapport à ce qu'ils avaient l'habitude de faire, par exemple dans l'usine, mais maintenant ils sont, comme « entrepreneurs », dans une toute autre position par rapport à leur employeur. Les nouveaux travailleurs du savoir, la deuxième génération de travailleurs autonomes, ne sont pas une catégorie exceptionnelle due au hasard dans le monde du travail ; les aspects du travail indépendant et les travaux réalisés pour d'autres se mélangent dans leur travail. Plutôt que l'exception, leur travail doit être considéré comme le modèle idéal de travail aujourd'hui qui, dans son statut réel, est souvent subordonné à quelqu'un d'autre mais se cache sous le masque du travail indépendant.

L'« intellectualité » augmente pour la deuxième génération de travail autonome, mais la croissance de l'intellectualisme ne signifie pas que le travail exige plus de qualifications ou des compétences particulières. La différence entre travail qualifié et valorisé et travail non qualifié et dévalorisé avec des tâches qui varient devient plutôt floue. En conséquence, d'un marché du travail qui se divise en travailleurs qualifiés et non qualifiés nous passons à un marché du travail précaire qui aura des conséquences pour toutes les catégories de main-d'œuvre et modifiera également les contrats de travail. La deuxième génération de travailleurs autonomes peut être bien formée et en même temps précaire. Son travail est souvent en rapport avec les compétences liées aux connaissances.

L'intellectualisme et le rôle de la communication sont plus visibles que par le passé et le travail consiste souvent en traitement de l'information (par exemple dans les chaînes de service). « Les systèmes d'information » ont une position clé dans le travail, c'est-à-dire dans les réseaux de circulation de l'information, dans lesquels se trouve le travailleur à l'intérieur et en dehors du travail. C'est pourquoi un rôle important est assumé par la relation entre cette information (la capacité de choisir l'information et décider comment l'utiliser) que le travailleur est capable de contrôler de manière autonome et l'information « aliénée » qui demande seulement une

réaction et n'est pas contrôlée de manière autonome. Du point de vue du travailleur, une question cruciale pour la lutte est de savoir combien de choses il/elle a le droit de savoir sur les activités de l'ensemble de l'entreprise, puisque la quantité d'informations augmente son autonomie et met l'accent sur le pouvoir de jugement du travailleur lui-même. Dans le même temps, cela devrait être un avantage considérable pour l'entreprise parce que le travailleur est alors en mesure d'évaluer et de partager les risques de l'entreprise.

En particulier pour la gauche, il serait erroné de voir la deuxième génération de travail autonome simplement comme la conséquence négative de la sous-traitance et de l'évolution des formes d'entreprises. Si la création de ce type de travail est alimentée par le besoin des grandes sociétés de tirer profit des effets externes positifs (responsabilité accrue des travailleurs dans le processus de production, capacité à mieux partager les risques de l'entreprise et à s'engager davantage dans le travail), il faut reconnaître par ailleurs que les travailleurs ont un fort désir d'être autonomes et de contrôler leur vie personnelle, ainsi que de façonner leur propre personnalité et leur mode de vie. Le rêve d'être « son propre maître » et « d'avoir une vie meilleure que celle que nous avons », le rêve pour lequel les générations précédentes ont agi et mis leurs enfants à l'école, est aussi le rêve des nouvelles générations de travailleurs. En d'autres termes, la deuxième génération de travailleurs autonomes, c'est-à-dire les travailleurs de la connaissance, ne cherchent pas nécessairement à revenir à un paradis perdu du travail salarié. Pour eux, l'accroissement de l'autonomie, la possibilité d'action autonome et leurs propres connaissances sont à la base de leurs compétences professionnelles et sont en même temps le moyen de gagner leur vie. Pour gagner un salaire avec un contrat de travail, vous devez faire ce que l'employeur vous dit de faire ; dans le même temps, la tendance dominante dans l'éducation correspond aux besoins actuels du marché du travail.

Si le développement et le maintien des compétences impliquent une participation à l'éducation qui ne sert pas les besoins de l'emploi actuel, s'ils impliquent le maintien de réseaux qui ne peuvent pas être réduits aux réseaux nécessaires à la mission en cours, s'ils impliquent une coopération avec le personnel, par exemple, d'une entreprise concurrente, on doit avoir le droit d'entreprendre tout cela. Les compétences professionnelles devraient toujours être supérieures à ce que réclament les performances de l'emploi actuel. Chaque tâche porte en elle la possibilité de faire les choses différemment et non pas comme elles se faisaient auparavant. Sinon, le travail se réduit à une activité mécanisée et l'acteur ne donne pas quelque chose de lui-même dans le processus de travail. En d'autres termes, le travailleur doit disposer d'informations qui dépassent une simple instruction. Le travailleur de l'information ou de l'état de libre activité mentionné par Marx est de plus en plus important pour le processus de production. Le nouveau type de travail post-fordiste a besoin de

compétences et d'informations qui ne sont pas pré-existantes et ne se trouvent pas déjà codées dans la machine ; il a besoin d'informations qui doivent être à maintes reprises créées et toujours renouvelées. Nous devrions être en mesure de répondre à ce souhait à travers des initiatives politiques concrètes.

L'employeur interfère de moins en moins avec le contenu réel du travail, les compétences et les informations nécessaires pour l'exécuter. L'employeur ne contrôle pas non plus activement les étapes du travail (pour ceux qui travaillent sur des projets et en équipes, le contrôle et les ordres viennent du « chef de projet » et d'autres collègues qui ne sont pas ceux qui ont expressément le droit de contrôle, ce qui rend le contrôle horizontal et social). Le travail et la productivité du travail sont plutôt devenus une capacité à combiner des données et des « ressources » matérielles, des outils, des relations avec les autres employés ainsi que de l'information et des compétences selon un certain objectif. On attend du travailleur qu'il soit une sorte de capitaliste qui crée l'ensemble de l'organisation sociale de production, les rouages nécessaires et, tout à la fois, se contrôle et se gère lui-même, de façon à devenir un producteur efficace.

Une nouvelle subjectivité est en cours d'évolution

L'aspect communication du travail, la capacité à travailler en équipe, à tenir compte des autres, la capacité de diffuser des informations, etc., comme base d'une coopération productive changent radicalement la composition interne de l'entreprise. Les théories sur les entreprises et le capital sont généralement fondées sur l'idée que les entreprises demandent trois composantes de production et les acteurs sociaux correspondants : le capital, c'est-à-dire celui qui investit dans le démarrage de l'entreprise, la gestion ou l'organisation du travail et de la production, et la force de travail vivante. L'entreprise est donc une organisation sociale, un système de coopération, dont l'importance n'est pas seulement dans l'apport de biens sur le marché mais dans la façon dont elle réussit à créer de la plus-value grâce à la coopération, notamment l'organisation du travail. Elle produit en particulier de la plus-value en rendant plus efficace l'utilisation de la force de travail, par exemple en calculant le coût et le prix de la reproduction de la force de travail. La situation change lorsque le travailleur cherche à se définir lui-même comme l'organisateur des moyens de production et lorsque la tâche du capitaliste n'est pas l'organisation sociale des moyens de production (l'organisation du temps, de l'espace et des tâches), ces tâches ayant été transférées au travailleur et à sa capacité de se mettre lui-même au travail ainsi que ses collègues. La multiplication des formes d'entreprises et d'individualisation – et les erreurs des statistiques du travail – ainsi que les théories du capital humain et social sont fondées sur le fait que le travail est identifié au capital. Comme la différence entre travail et capital est masquée, le capital est identifié à une personne, à ses

caractéristiques, et la personne à une sorte d'homme-machine qui produit du capital ; une machine qui organise des compétences et des aptitudes comme l'usine et ses machines le faisaient auparavant. Dans le même temps, les objectifs de l'éducation changent aussi parce que maintenant au lieu de compétences particulières, l'objectif est « d'accroître l'aptitude » ou les potentialités. Il n'y a pas d'autre moyen pour mesurer l'aptitude ou la capacité d'apprentissage ou d'adaptation que d'évaluer la personnalité du travailleur, s'il est prêt à se soumettre à la réalisation des objectifs fixés, ou s'il est un cas à risque qui peut tenter de définir ses propres objectifs, ou dont les objectifs sont autres que ceux liés à son rendement au travail. Le débat sur la participation des femmes au marché du travail nous dit quelque chose à ce sujet : les femmes s'engagent moins dans leur travail que les hommes parce qu'elles pensent aussi à leur famille et à leurs enfants ; elles acceptent donc des conditions de travail pires et, en fin de compte, l'entrée de femmes sur le marché du travail affaiblit le modèle de famille traditionnel et précarise le monde du travail.

À la suite de Marx, on pourrait parler de l'effondrement de la loi de la valeur. Dans les *Grundrisse*, dans la section « Contradiction entre la fondation de la production bourgeoise (la valeur en tant que mesure) et son développement. Machines, etc. », Marx avance l'idée que la connaissance abstraite, surtout les connaissances scientifiques, mais pas seulement est sur le point de devenir la plus importante force de production. En outre, l'une des raisons de ce changement est l'autonomie de la connaissance, son indépendance de la production de biens.

Un savoir abstrait remplace le travail compartimenté et répétitif, c'est-à-dire le travail industriel dans sa forme traditionnelle. En conséquence, le travail immédiat – et même pas le travail, mais tout simplement « le développement de l'individu social » et le fait que les gens existent « en tant que corps social » – apparaît comme « la grande pierre de touche de la production et de la richesse ».

Marx parle surtout de connaissances matérialisées qui deviennent un capital fixe fossilisé dans les systèmes automatiques de production. Ce sont « des pouvoirs de connaissance matérialisés ». Dans ce contexte, il emploie le terme d'« intelligence générale » – la compréhension et l'intelligence en général – : « Le développement du capital fixe indique à quel point le savoir (*Wissen*) général de la société est devenu une force de production. À quel point, par conséquent, les conditions du processus de la vie sociale elle-même sont passées sous le contrôle de l'intelligence générale et se sont transformées en fonction de celle-ci. À quel point les pouvoirs de production sociale ont été produits non seulement sous forme de connaissances, mais aussi comme organes immédiats de la pratique sociale, des processus de la vie réelle. »¹

1. NDT : Dans la mesure où les citations de Marx dans le texte d'origine ne sont pas identifiées avec des références précises, la traduction s'est réalisée à partir de l'anglais sans recours aux éditions des œuvres de Marx en français.

L'expression de Marx « intelligence générale » désigne donc la totalité du savoir qui forme et pré-organise le nouveau cœur de la production sociale. Le savoir a progressé directement non seulement

dans le processus de production mais aussi dans toute la vie. Toutefois, l'intelligence générale désigne, par-dessus tout, la capacité de penser et d'inter-agir, les capacités de connaissance qui constituent le véritable cœur du capitalisme de la capacité de connaissance et des luttes duquel émerge le nouveau capitalisme et ses nouveaux travailleurs, des travailleurs qui sont en mesure de contester le capital. La primauté du savoir social général dans la production signifie que « le vol du temps de travail aliéné sur lequel est fondée la richesse actuelle apparaît comme un fondement misérable en face de cette nouveauté. » En d'autres termes, le travail dans sa « forme directe » cesse d'être à la source de la richesse et la « valeur d'échange cesse d'être la mesure de la valeur d'usage ». Dans le même temps, les frontières entre travail et non-travail, entre action et réflexion disparaissent.

Le développement actuel modifie profondément la manière dont le travail doit être pensé. En conséquence, nous devons nous demander quelle était la relation de *leadership*, de gestion et de supervision dans le travail industriel traditionnel où le travail était lié au temps, à l'espace et à des tâches particulières. Maintenant, l'auto-organisation et les contraintes venant de soi-même remplacent l'organisation et la gestion de l'usine. Au lieu que le travailleur lutte contre le contrôle externe, il ressent la contradiction comme une lutte par rapport à ses propres capacités et contre le temps. En d'autres termes, les relations entre indépendance ou autonomie et subordination sont redéfinies, ce qui définit, en retour, la subjectivité politique des « travailleurs de l'information » – ou deuxième génération de travailleurs autonomes – d'une manière qui diffère de la subjectivité de l'ouvrier de masse.

Conclusion

Nous pouvons dresser très brièvement la liste de quelques caractéristiques du travail autonome de deuxième génération en ce qui concerne le temps et l'espace caractéristiques qui, selon nous, affectent ou devraient affecter des politiques de gauche.

Tout d'abord, nous notons le changement d'espace de travail ou d'espace de production. Comme exemples de ce changement on peut citer la nécessité d'anticiper l'évolution de la demande, la construction de chaînes de service, la sous-traitance de certaines activités, la réduction globale du processus de production, la possibilité offerte par les nouvelles technologies de briser le temps chronologique de la chaîne d'assemblage, et la possibilité de réaliser les différentes étapes du travail simultanément ou de manière aléatoire.

L'usine a éclaté en un réseau organisant différentes composantes horizontales et verticales. Aujourd'hui, nous pouvons parler d'espace de travail illimité. Par exemple, « la sous-traitance et la restructuration sont des moyens de transformer le nettoyage ou les services municipaux en activités qui ne dépendent pas d'un lieu particulier ».

Il existe également une tendance au sein des entreprises à déplacer les communautés de travail en termes d'espace et à modifier l'organisation par des projets et un travail d'équipe. En raison de toutes ces modifications, il est difficile de dire finalement où un produit est fabriqué, où le travail a effectivement lieu. L'absence de frontière de la production, la rupture de sa structure spatiale qui se manifestent dans la délocalisation de la production, ont supprimé une grande partie de la capacité de l'État-nation à réguler la relation entre la production et la consommation ainsi que ses possibilités d'influer sur la répartition des revenus.

Qui plus est, l'espace illimité a érodé la séparation entre domicile et lieu de travail qui jouait un rôle important dans la société industrielle. La nouvelle relation entre la vie et le travail peut être vue dans une relation maison-lieu de travail où le travail a commencé à ressembler au travail domestique avec ses différentes parties contradictoires et l'organisation du temps de travail durant le temps de vie. Dans le même temps, la répartition entre travail productif et reproductif est devenue un sujet de controverse.

L'aménagement du temps de travail et la réglementation de la journée de travail étaient une question importante dans le capitalisme industriel. Les négociations des conventions collectives traitent de la compensation reçue pour le temps passé dans un emploi rémunéré. Aujourd'hui, le temps de travail pénètre tous les pores de la vie et le temps de vie est mélangé avec du temps de travail dans l'accès personnel à la formation, par exemple. Le flou des limites concerne aussi le travail lui-même : les tâches deviennent vagues et on a abandonné le rendement de travail explicite pour la réalisation de projets, des chaînes de services, le traitement de divers types d'informations et le contrôle des contextes ; le travail est effectué en équipes, les projets et les tâches en leur sein peuvent différer d'un emploi à l'autre.

Comme autre élément de changement ou de travail non défini, on peut citer la constante évolution des tâches, d'espace de travail et de temps de travail ; la subjectivité du travailleur varie ou devient ambiguë. Il est difficile de dire quel est le véritable acteur alors que la production s'effectue à travers un changement perpétuel de produits ou de schémas d'espace, de temps, d'action et de sujets (personnes) éparpillés dans toute la société.

Ces évolutions modifient le marché du travail et la manière dont la politique doit maintenant opérer, ainsi que ses objectifs.

Bibliographie

- Aglietta, Michel : *A Theory of Capitalist Regulation : The US Experience*. New Left Books, London 1979.
- Bologne, Sergio & Fumagalli, Andrea : *Il lavoro di seconda AUTONOMO generazione. Scenari del postfordismo en Italie*. Feltrinelli, Milan 1997.
- Boyer, Robert : *The Future of Economic Growth. As New Becomes Old*. Edward Elgar Publishing 2004.
- Foucault, Michel : *Sécurité, territoire, population*. Cours au Collège de France 1977-1978, Palgrave Macmillan, 2007.
- Marx, Karl : *Grundrisse. Foundations of the Critique of Political Economy (Rough Draft)*, Penguin Books, Harmondsworth 1973.
- Marx, Karl : *Theories of Surplus-Value, Part I, partie I*, Progress Publishers, Moscou, 1963.