**762276**

**Clase y precarización: una unión desdichada en la formación de la clase trabajadora china**

# Chris Smith

# Royal Holloway, Universidad de Londres

# Translated from the WES paper

,

# Ngai Pun

Universidad de Hong Kong, Hong Kong

## Resumen

Al rechazar el concepto de Guy Standing de precariado como clase, destacamos que la situación del empleo, la identidad del trabajador y los derechos son erróneamente considerados como componentes teóricos de la formación de clase. Al retornar a las teorías de clase, utilizamos la interpretación que Dahrendorf hace sobre Marx, en la que los tres componentes de las clases; el componente objetivo, el subjetivo y la lucha política se utilizan para definir la formación actual de la clase trabajadora en China. La clase no se define por el estatus, la identidad o los derechos, sino por la ubicación en la esfera de producción emplazada dentro de las relaciones conflictivas entre capital-trabajo. Al involucrarnos en un profundo debate sobre el surgimiento de una nueva clase trabajadora en China, sostenemos que la combinación de la situación del empleo y de los derechos en el Occidente con la precarización de los trabajadores migrantes en China es confusa. Por este motivo, deconstruir la relación entre clase y precarización, lo que consideramos una unión desdichada, es clave para este artículo.

## Palabras clave

China, conflicto industrial, precariado, precarización, clase trabajadora

# Introducción

El concepto controversial del precariado como clase, desarrollado por Guy Standing, se aplicó recientemente a China (Standing, 2017). Standing (2017: 165) remplazó un término ampliamente utilizado como *trabajo informal* por precariado cuando extendió sus estudios a China. Observa lo siguiente:

**Autor para correspondencia:**

Chris Smith, Escuela de Negocios, Royal Holloway, Universidad de Londres, Egham, Surrey TW20 0EX, UK. Correo electrónico: chris.smith@rhul.ac.uk

La raíz etimológica del término precario es “obtenido por súplica”. En otras palabras, se refiere al estatus de una persona y a la falta de derechos dentro de ese estado. Una persona en el precariado es, ante todo, un *suplicante*, que depende de que los demás le hagan favores, en respuesta a sus pedidos. (2017: 166, énfasis del original)

En este sentido, distingue los conceptos de trabajo informal y de proletariado de Marx del concepto de precariado, y no utiliza los dos conceptos para entender la formación de la clase trabajadora en China. En este artículo, rechazamos el concepto de Guy Standing de precariado peligroso como clase y sugerimos que a la situación del empleo, la identidad del trabajadores y los derechos se los trata erróneamente como componentes teóricos de la formación de clase (Breman, 2013; Munck, 2013). Si volvemos a las teorías de clase del marxismo clásico, observamos que una situación de empleo compleja, la falta de derechos dentro del Estado y la fragmentación de los trabajadores en el mercado de trabajo o en la esfera de producción afectará solamente a la solidaridad de clase y podrá dilatar el proceso de formación de clase, pero no eliminará la necesidad subyacente de expresiones de clase, conciencia e identidad. Si utilizamos la interpretación que Dahrendorf (1959) toma de Marx, existen tres componentes de clases: el objetivo, el subjetivo y la lucha política. Sugerimos que el principal punto de presión en la formación de clase no reside en distinciones de estatus formal/semiformal o legal/paralegal de los trabajadores frente al Estado, sino en su capacidad relativa para movilizarse colectivamente (por ejemplo, a través de huelgas y protestas) en relación con sus experiencias opresiva como trabajadores en procesos de trabajo capitalistas como actividad social.

Al involucrarnos en los debates cada vez más virulentos sobre el surgimiento de una nueva clase trabajadores en China, sostenemos que es confuso incluir a los trabajadores migrantes, a los pasantes o a los trabajadores de empresas que solían ser públicas dentro del precariado (Standing, 2017). Al deconstruir la relación entre clase y precarización, que vemos como una unión desdichada, clarificamos el lenguaje sobre clase y estatus en China. Con ese fin, demostramos que la clase trabajadora migrante emergente en China difícilmente pueda ser entendida como *suplicante*, como si esperara que alguien más le haga favores o si tuviera percepciones erróneas en cuanto a que el Estado debe brindarles protección. Más bien se trata de una clase trabajadora nueva, empoderada, que participa en cada vez más huelgas y acciones colectivas severas, especialmente desde la crisis financiera del 2007.

En la próxima sección, criticamos brevemente el trabajo de Standing. Luego, realizamos un análisis de la formación de la clase trabajadora en China utilizando la teoría de clase de Marx y tomando al concepto de clase como un concepto dinámico y orgánico, que refleja la interacción entre el desarrollo de cambios objetivos en las relaciones de clase y las orientaciones subjetivas (identidad y acción) de los trabajadores en el lugar de trabajo. Desde ese punto, exploramos a la “clase en acción”, tal como lo demostraron los intentos de organización a través de asociaciones basadas en clase, los conflictos y acciones de clase entre los trabajadores migrantes, y cómo las organizaciones no gubernamentales (ONG) del trabajo apoyan a los trabajadores en comunidades industriales. En nuestra conclusión, sostenemos que es necesario construir un abordaje más interactivo hacia la clase y las protestas de trabajadores en China, y abogamos por una utilización más clara de la terminología sobre clase, precarización y situación del empleo.

# Una historia precaria sobre el precariado de Standing

En la década de 1960 y 1970, se aplicaron los debates activos sobre una “nueva clase trabajadora” a grupos emergentes calificados, tales como los trabajadores técnicos, a quienes los teóricos franceses Mallet (1975) y Gorz (1967) los consideraban vanguardistas. Los Marxistas estructurales como Poulantzas (1978) consideraron, luego los mismos grupos como una “nueva clase media” dominante. Algunos debates recientes han caracterizado a los nuevos grupos intermedios en la estructura de clase como la “clase creativa” (Florida, 2002) y los “trabajadores expertos” (Wuthnow y Shrum, 1983). En condiciones de recesión, han aparecido la “clase baja” (Auletta, 1982), más recientemente el  *“austeriado”* (Mešić y Woolfson, 2015) y el cada vez más influyente “precariado” (Standing, 2011). La idea del precariado adquirió alcance mundial y entró al discurso chino a través de Lee (2016) y otros (Standing, 2017; Swider, 2017) y contribuyó a los crecientes debates sobre la naturaleza de la nueva clase trabajadora en China, que es central para este artículo.

La mayoría de las teorías sobre clases nuevas construyen clasificaciones a partir del mercado o de la situación ocupacional, y a partir de la comercialización de nuevos conocimientos o ideas en el mercado de trabajo (Goldthorpe et al., 1969; Wright, 1997). En otras palabras, son las ideas weberianas de las clases ocupacionales que usan habilidades *exclusivas* no competitivas que forman la base de la diferenciación de clase. Sin embargo, en relación con el “precariado”, es la *ausencia* de la seguridad de mercado y las formas particulares de contratar la fuerza de trabajo, a través de intercambios de corto plazo, informales o inciertos, que se supone que sobredeterminan la identidad de clase del precariado en contraposición a otras clases.

En una nota reciente titulada “El precariado en China: un comentario sobre la confusión conceptual” (2017), Standing critica el concepto de trabajo informal como una construcción teórica ambigua y defiende su reemplazo con el término que él acuñó, el *precariado*, como la herramienta conceptual más apropiada para entender la situación de los trabajadores chinos. Sin embargo, a pesar de que se pueda argumentar que el trabajo informal es impreciso, el hecho de que Standing recurra a la situación del mercado y a la flexibilidad del empleo para definir al precariado en la estructura de clase y en la relación con el Estado produce un conglomerado de empleados de medio tiempo, informales o temporarios, estacionarios, autónomos, trabajadores contratados por agencia, pasantes, voluntarios y muchos otros con vínculos casuales con un empleador. Lo que define a la identidad de clase del precariado es la realización de un trabajo irregular o informal –a saber, su situación de empleo. No importa si lo contingente constituye la norma general en un sector, como en el de la agricultura o el del procesamiento de alimentos ni tampoco si los trabajadores son contratados periódicamente y están acostumbrados a este patrón de trabajo. Si están *empleados de forma contingente,* dichos trabajadores pertenecen al precariado. Debido a esta construcción indiscriminada, al precariado de Standing se lo denominó como un “concepto falaz” (Breman, 2013). Hyman y Gumbrell-McCormick (2017: 545) observan: “No es solo que la inseguridad del mercado laboral no crea un 'precariado' homogéneo, sino que no resulta en una polarización simple entre los incluidos y excluidos, y afecta en diferentes maneras a los grupos sociales con capacidades contrastantes para la movilización colectiva”. Standing no crea al precariado a partir de los conflictos de capital-trabajo, en donde las asimetrías de poder son conocidas, sino a partir de presuntos conflictos de trabajo-trabajo. En dichas supuestas divisiones internas dentro de la clase trabajadora, las personas con empleos regulares o estándar son juzgadas como “asalariadas” privilegiadas y aquellas excluidas de los contratos de empleo estándar son consideradas como parte de un precariado desfavorecido. Standing (2017: 167) confunde las “relaciones de producción” con la situación y el estado del mercado, e ignora una gran cantidad de literatura sobre sociología de clase en relación a este tema (ver Vogt, 2017 para una reseña reciente). Él observa, utilizando los argumentos de su libro, que el precariado:

tiene *relaciones de producción* distintivas. Esto significa que carecen de las siete formas de seguridad basada en el trabajo construida durante el siglo veinte y definida por las leyes, regulaciones y los llamados acuerdos colectivos, en particular los referentes a la seguridad del mercado laboral, estabilidad laboral, seguridad laboral, la seguridad en la reproducción de las habilidades, en el ingreso y en la representación. (Standing, 2017: 167, énfasis del original)

Estas no son relaciones de producción; aquí no existe una relación estructural de clase, sino un tipo ideal de una clase trabajadora segura en contraposición con el tipo ideal de un precariado sujeto a múltiples inseguridades.

La definición del precariado como la falta de seguridad laboral del “asalariado” constituye una denominación problemática. Munck (2013: 751–752) observa que: “el precariado, en parte, se define por lo que no es –una clase trabajadora mítica estable con derechos sociales y políticos plenos– ni por sus vagos sentimientos de alienación y distancia con respecto al movimiento de trabajo ortodoxo”. ¿De qué forma la política de la inseguridad laboral constituye la fuente del peligro? Braga (2016) y Wright (2016: 135) insisten en que el precariado *no* debería distinguirse de la clase trabajadora, ni siquiera incluso de sus capas más estables que se encuentran en mejores condiciones. En la década de 1960, la tesis del aburguesamiento sugería que los trabajadores estaban siendo absorbidos por la clase media debido al aumento de la seguridad laboral y económica, pero empíricamente no existía dicho cambio en la ubicación o identificación de clase (Goldthorpe et al., 1969) y la seguridad económica no está garantizada en el capitalismo. Marx notó la existencia de la “precarización” general del empleo asalariado en el capitalismo del siglo 19, especialmente la amenaza constante de la mecanización del trabajo y la presión sobre el salario, pero lo veía como un incentivo a partir del cual los “trabajadores empezaran a formar grupos (sindicatos) contra los burgueses” (Marx y Engels, 1848). Los intereses compartidos de ser trabajadores asalariados (*a pesar* de que la fuerza de trabajo esté contratada específicamente) “constituye un reclamo en torno a los intereses materiales: dos personas dentro de una clase determinada tienen mayor superposición en cuanto a sus intereses materiales que dos personas de clases diferentes” (Wright, 2016: 128). Standing “coloca gran énfasis en la división, en contraposición a la solidaridad, sin importar si dicha solidaridad es real o aspiracional” (Paret, 2016: 117). Esto se basa en su crítica a la idea del trabajo y que la intensidad de las divisiones refuerza la debilidad de los trabajadores –algo que es central para el uso del término precarización en el trabajo de CK Lee, quien lo aplica al estudio de la clase trabajadora china, como se debate más abajo.

Para Standing, la clase no se define a través del modo de producción, control y propiedad, sino a través de un tipo ideal de una “situación laboral” segura e insegura. De esa forma, insinúa que los trabajadores cambian su posición de clase al pasar por diferentes contratos laborales. Esto, sin embargo, no tiene sentido cuando la configuración particular de los contratos es, por lo general, una estrategia de gestión de recursos humanos con fines de contratación. Por ejemplo, a muchos trabajadores se los emplea inicialmente a través de agencias y luego, con posterioridad a un período de observación por parte de los empleadores, se lo transfiere a posiciones de empleo regular o continuo. Esta práctica de pasaje de “temporal a permanente” es un mecanismo de selección utilizado por un gran número de empleadores en todo el mundo. En China, como se observó en el trabajo de Jürgens y Krzywdzinski (2016: 118) existe una transición hacia dichos contratos de empleo regulares en la mayoría de las plantas automotrices chinas. Chen y Chan (2018: 9) confirmaron esto, al examinar directa e indirectamente trabajadores empleados en su muestra de cinco *joint ventures* automotrices, y descubrieron que ambos grupos se concentraban en contratos de tiempo determinado, con movilidad fácil desde la agencia al empleo directo, pero pocas oportunidades para conseguir contratos continuos –menos del 10 % de su muestra poseía ese tipo de contratos. La movilidad desde contratos indirectos a contratos directos era una estrategia de la gerencia, no de la clase. La percepción de los trabajadores, de acuerdo con la investigación de Chen y Chan, era que la seguridad laboral estaba disponible cuando el negocio tenía buenos resultados, pero “cuando la situación económica no es buena y los pedidos caen, nos echan” sin importar el tipo de contrato (2018: 9). En otras palabras, la precarización o el carácter contingente constituyen la experiencia común de estos trabajadores chinos en contratos directos e indirectos, incluso en trabajos industriales de capital intensivo, tales como las automotrices. En este trabajo, “las actitudes de los trabajadores contratados por agencias y los trabajadores en relación de dependencia hacia la empresa son muy similares”, (2018: 21) y los “trabajadores de agencias no se sienten discriminados cuando se los compara con el otro grupo” (2018: 22). Aislar a los trabajadores contratados por agencias como una clase separada de “precariado” carece de lógica y pone de manifiesto la naturaleza incoherente de dicha categoría.

# Formación de clase, estructura y acción

La clase, dentro de una tradición del proceso de trabajo (Smith, 1987), respalda un enfoque dinámico en el que las estructuras son exploradas a través de procesos que se desarrollan dentro de los lugares de trabajo, donde las relaciones entre trabajadores y gerentes son activas y fluidas (Smith y Liu, 2016). Las relaciones de clase están centradas en relaciones sociales de producción explotadoras y la agencia de clase no sufre las mismas limitaciones ni tiene las mismas facilidades, gracias a las estructuras sociales en las cuales se constituye mutuamente la acción. Esto tiene un alcance global; la entrada de China en la economía mundial implicó que los trabajadores chinos se vincularan a trabajadores de otros países a través de sus posiciones comunes de clase (Pun, 2016).

Retornemos a las preguntas más básicas de lo que constituye una clase. ¿Cuáles son los factores objetivos y subjetivos que definen una clase? Y, si los factores subjetivos se suelen referir a la conciencia y acción de clase, ¿cuál es la relación entre estructura, conciencia y acción? Marx no proporcionó respuestas directas a estas relaciones que siempre son controversiales entre los diferentes científicos sociales marxistas y no marxistas (Eidlin, 2014). Basado en el análisis textual del trabajo de Marx sobre clase, Dahrendorf (1959) observó que para Marx, la constitución de clase nunca fue una división dicotómica entre la estructura (factor objetivo) y la agencia (factor subjetivo), pero podría entenderse como una combinación de tres elementos básicos en una unidad orgánica. En primer lugar y con frecuencia entendidos como factores “objetivos”, la clase obrera comparte una relación común hacia los medios de producción, y al mismo tiempo, se opone a otras clases involucradas en la propiedad y el control del proceso de acumulación de capital y la maximización de la rentabilidad. Es en la producción donde se hace efectivo el antagonismo social, lo que magnifica la división en la sociedad entre quienes son dueños de los medios de producción y quienes no lo son. En la sociedad capitalista, estos son los capitalistas (burguesía) y los trabajadores el (proletariado). A pesar de que es posible hacer divisiones más detalladas a medida que se van generando nuevas categorías de trabajo asalariado, estos subgrupos se ven involucrados en el cambio social establecido y los conflictos de la sociedad industrial (Dahrendorf, 1959: 7).

Sin embargo, las condiciones económicas no son suficientes, en sí mismas, para la formación de clases, lo que hace entrar en juego un segundo elemento, muchas veces tomado como parte de los factores “subjetivos”, según el cual, la clase hace que los trabajadores necesariamente tengan percepciones compartidas de su interés común. Esto generalmente se denomina conciencia de clase, pero como concepto. este término no implica solamente la conciencia de los intereses de la clase a la que uno pertenece, sino que también representa a las visiones profundamente compartidas de cómo debería organizarse una clase para fomentar los intereses comunes contra las demás clases. En el prefacio de *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, EP Thompson (1966:

9) decía que “la clase cobra existencia cuando algunas personas, por consecuencia de sus experiencias comunes (heredadas o compartidas), sienten y articulan la identidad de sus intereses tanto entre sí como en contraposición a otras personas cuyos intereses son diferentes (y opuestos) a los suyos”. En otras palabras, la clase es una categoría procesual y relacional. La formación de clase también es un proceso activo que se debe tanto a la agencia como a la adaptación a posiciones económicas comunes, y que encarna una noción de relación histórica (Thompson, 1966: 9). Fantasia (1995) también destaca la idea de lo que él llama “culturas de solidaridad” para superar la separación binaria entre estructura y agencia, y sugiere la necesidad de examinar prácticas culturales, acción colectiva y la organización social de clase en términos concretos; en su caso, en el movimiento de trabajadores estadounidenses. Al considerar la historia mundial del trabajo, la formación y la madurez de la clase trabajadora, generalmente se observa que sus raíces atraviesan generaciones. El sufrimiento, las dificultades y las reivindicaciones de las vidas de los trabajadores generalmente alcanzan su punto más alto no en las primeras generaciones de trabajadores, sino en las subsiguientes. Este es el proceso de proletarización, que convierte a los trabajadores agrícolas en trabajadores industriales, ya sea de forma voluntaria o involuntaria. Dicho proceso atraviesa la historia del capitalismo mundial. Katznelson y Zolberg (1986), en sus estudios comparativos de la formación de la clase trabajadora en el siglo XIX en Alemania, Francia y Estados Unidos, ayudaron a diferenciar distintos tipos de reacciones hacia la proletarización y a identificar una multiplicidad de formas de construir sentido, de organizar y actuar en la sociedad cuando emergió la clase trabajadora. Defienden un modelo de clase con “cuatro capas conectadas de historia y teoría; aquellas de estructura, formas de vida, disposiciones y acción colectiva” (Katznelson y Zolberg, 1986: 14). De un modo importante, para la clase trabajadora es la conciencia de clase la que genera organizaciones políticas o civiles, tales como organizaciones de trabajo, sindicatos y partidos políticos para promover sus intereses de clase (Dahrendorf, 1959: 16). De esta forma, la conciencia de clase contribuye al reconocimiento de las diferencias y los conflictos, y potencialmente, a una tendencia hacia la institucionalización u organización, tanto en sentido económico como político.

El tercer elemento es la lucha de clase, sobre la cual debemos preguntarnos: ¿cuáles son las fuerzas que podrían activar la formación de clase y convertir a los agentes de clase en actores con conciencia de clase? Dahrendorf sostiene que la organización de las clases se desprende del desarrollo de conflictos dentro de las esferas de producción en sí misma. A medida que el capitalismo madura, los antagonismos sociales se acentúan y la lucha en torno a los salarios se vuelve una lucha por el poder político (Dahrendorf, 1959: 16). Esta lucha política no solo tiene que ver con el control de los medios de producción y el dominio de la propiedad en un futuro impredecible, sino en la cuestión inmediata del poder de la clase trabajadora para organizar y ser organizada a fin de constituir las coaliciones en pugna. La lucha por los intereses económicos, como los aumentos salariales y la mejora de las condiciones de trabajo, se transforma en la lucha por la legislación y el derecho a sindicalizarse, y por lo tanto, se vuelve un movimiento político (Dahrendorf, 1959: 16). En resumen, las clases son grupos políticos unidos por un interés común, a pesar de que no haya un proceso simple de transmisión que conecte el movimiento desde la esfera económica con la esfera política.

Mientras que los historiadores de las experiencias europeas y estadounidenses pueden mirar hacia atrás muchas décadas o siglos y examinar la formación precisa de clases trabajadoras particulares, la historia de China es emergente e incompleta en ese sentido. Necesita situarse tanto dentro de un contexto histórico como de un contexto político-económico –conectando a los trabajadores chinos a las experiencias de otras clases trabajadoras, a las tendencias mundiales en cuanto a trabajo y empleo (como la precarización) y a las características únicas del caso particular chino, como el sistema *hukou* o sistema de pasaporte interno. La discusión anterior sobre la clase intenta recuperar su carácter estratificado y reafirmar la materialidad de la clase en cuanto a la primacía de las relaciones de producción frente al proceso de formación de clase. El concepto de clase es siempre un concepto relacional y la formación de clase sucede en un en un determinado en el marco de un contexto temporal y social.

# Clase y precarización en China

Los estudios sobre el trabajo en China que se enmarcan dentro de una perspectiva de economía política o del proceso de trabajo están intentando volver a analizar el concepto de clase (Liu y Smith, 2016). Sin embargo, en China, esto es particularmente difícil debido a la negación de la experiencia socialista, la vuelta al capitalismo neoliberal y la supresión del discurso de clase por parte del Estado. Esta negación del discurso de clase, seguida de los cambios en las relaciones de producción socialistas, la entrada de capitales extranjeros en grandes cantidades, el resurgimiento del capital privado y, no menos importante, el nacimiento de una nueva clase trabajadora china son factores que evidencian las bases materiales para la renovación del análisis de clase.

Los investigadores sobre temas de trabajo no logran llegar a un acuerdo en cuanto al carácter radical de la segunda generación de trabajadores migrantes ni hasta qué grado se consolida una nueva conciencia de clase o sindical (Chan y Siu [2012] están a favor del último argumento, mientras que Pun [2016] respalda el primero). Estos debates son sobre el proceso histórico o la cantidad de tiempo que le toma a una “clase” para constituirse. Estos autores no emplearon una nueva clase peligrosa, el precariado, para establecer los términos de su debate. Otros, a pesar de los problemas que subyacen a la tesis del precariado, la adoptaron para debatir sobre la naturaleza de la clase trabajadora china (Lee, 2016; Lee y Kofman, 2012; Swider, 2017). Lee (2016) subrayó la dificultad de la “formación” de la clase trabajadora china, situándola dentro de un marco de “Estado-sociedad civil” y desviándose de una perspectiva global de capital-trabajo para entender el proceso de formación de clase. Al utilizar el término precarización y subclase, Lee (2016) sugiere la existencia de un efecto negativo en la formación de la clase trabajadora en China, y pone de manifiesto la división, a la vez que cuestiona la posibilidad de la formación de solidaridades de clase entre los propios trabajadores. Lee (2016) le atribuye las divisiones de la clase trabajadora a los factores de la migración, la división de la zona urbana de la rural, las agencias de empleo y el control por parte del Estado. La autora principalmente sugiere que “son dos los factores institucionales que perpetúan la precarización” (Lee, 2016: 324) en China: el uso oportunista y político por parte del Estado de los cambios legislativos sobre el empleo y la ley laboral, y las reformas de la tenencia de la tierra que separan a los campesinos de la tierra. Lee describe el proceso de proletarización en el campo: “El aumento de la agricultura por contrato, parte del agronegocio a gran escala, conlleva la confiscación de facto de los derechos de uso de la tierra como forma de seguridad social. De ahora en adelante, el sustento de los agricultores depende completamente del empleo remunerado o de la rentabilidad empresarial” (2016: 324). Sin embargo, al emplear el lenguaje de la subclase y de la precariedad para describir a la fuerza de trabajo campesina migrante, cada vez poseedora de menos tierras, la autora minimiza la capacidad de los trabajadores migrantes para las luchas económicas: “Los trabajadores migrantes sin tierra de China se encuentran a sí mismos en una posición de subclase emergente, que es incluso más precaria que la de los trabajadores migrantes convencionales que poseían tierras” (2016: 324). Lee no solamente es pesimista cuando se trata de atribuir mayores niveles de resistencia a la segunda generación de trabajadores migrantes, sino que proyecta un pesimismo general en relación con los cambios en la fuerza de trabajo china, que según ella representa la “precarización autoritaria” (una combinación de prácticas de mercado de trabajo y estatales que utiliza para definir el concepto de clase). Lee señala que basar el análisis de clase en los conflictos laborales recientes en China constituye una práctica subjetivista. Los conflictos son transitorios; las instituciones del Estado los conforman y los inhabilitan. Por lo tanto, la acción no es el punto de partida para el análisis de clase. Más bien, el análisis debería comenzar por las instituciones locales y centrales del Estado y por las relaciones de empleo cada vez más inciertas:

En esta época de precarización mundial, es cada vez más importante que los expertos en trabajo, en China y en otras partes del mundo, resistan a la tentación del subjetivismo y el voluntarismo, y recuerden el lema famoso de Gramsci: pesimismo de la inteligencia y optimismo de la voluntad. (2016: 330)

En otras palabras, la precarización se utiliza como un significante objetivo de una conciencia de clase debilitada.

El trabajo de Lee ha minimizado consistentemente el poder de los trabajadores y el potencial de la resistencia laboral en la China reformada. Sostenía que había una “inactividad colectiva por parte de los trabajadores chinos” (1998: 3) en la década de 1990 cuando se despidió a los trabajadores del Estado y se formó gradualmente la nueva clase trabajadora migrante y se comenzaron a observar las acciones laborales incipientes. A principios de la década de los 2000, cuando se registró un número mayor de huelgas, Lee sostenía que solo era posible llevar a cabo “acciones laborales fragmentadas y graduales” (2007: 235) porque bajo un Estado autoritario y un régimen de producción coercitivo, la clase trabajadora es incapaz de desarrollar conciencia de clase y, por lo tanto, no es posible organizar acciones de clase. A pesar de los estudios empíricos en contrario, desarrollados por Chan y Hui (2016), Leung y Pun (2009), Pringle (2017), Zhang (2014) y muchos otros, Lee (2016) criticó ferozmente a aquellos que estudiaban el poder y resistencia de los trabajadores chinos por no proporcionar pruebas, por lo que estos expertos en trabajo quedaban atrapados en un “falso optimismo” y “subjetivismo y voluntarismo” en sus estudios. El argumento de Lee es, de hecho, arbitrario y subjetivo, ya que los estudios mencionados anteriormente se basan en investigaciones empíricas sólidas sobre las protestas de los trabajadores chinos y las huelgas en los últimos años. Una razón clave para su argumento es que empleó la tesis de la precarización, que enfatiza la fragmentación y la división de la clase trabajadora limitada por la situación del mercado de trabajo y empleo de los trabajadores.

En la década de 1980 y 1990, durante la etapa de incorporación de China a la economía mundial y su transformación en el “taller del mundo”, había más trabajos precarios en ese momento que en el nuevo milenio. Una serie de leyes laborales más recientes han otorgado mayor protección, pero generaron una mayor resistencia y acción colectiva por parte de los trabajadores (Chan y Hui, 2016). A pesar de que la falta de implementación de nuevas leyes laborales es extendida, además de la utilización de contratos con plazos fijos, vemos un incremento en el número de conflictos laborales y acciones colectivas en la nueva o segunda generación, cuyas cifras están respaldadas por numerosos estudios empíricos (Leung y Pun, 2009; Pun y Lu, 2010a, 2010b). En oposición al argumento de Lee (2016) de que los trabajadores de agencias debilitan la capacidad de resistencia de los trabajadores en situación regular, Pringle (2017: 249) observa que, en el conflicto de 2010 en Partes Honda, los trabajadores de agencias constituían una parte fundamental de la acción colectiva de huelga. Por lo tanto, la misma situación de empleo produjo acciones de clase diferentes en la huelga de Honda, y por eso es difícil decir, como lo hace Lee, que la precarización es el destino de la segunda generación y que esto determina un campo único de acción desempoderada y restringida. Una pregunta que nos interpela es, ¿por qué un grupo de trabajadores, grande o pequeño, que lucha por sus intereses económicos en el punto de la producción *no* se considera un involucramiento con la acción de clase?

Además de la tesis de precarización, el análisis de Lee asume que China es “única”, debido a instituciones tales como el sistema *hukou* que impiden la formación de clase. El sistema de registro de hogares o sistema *hukou*, se utilizaba en la China maoísta como una unidad básica para la planificación de actividades económicas tales como la alimentación, necesidades diarias y la provisión de empleo, y continúa teniendo un efecto que posiciona a la división de la población rural urbana (Cheng y Selden, 1994). El *hukou* se vinculaba al lugar de nacimiento de cada persona, el movimiento geográfico estaba muy limitado, y los derechos ciudadanos estaban atados al registro de cada persona y no al lugar donde ellas trabajaban. El régimen *hukou* ataba eficientemente el derecho de las personas a una residencia permanente en el lugar de nacimiento, y por lo tanto, a los trabajadores que migraban se les impedía establecer su propia comunidad de clase trabajadora.

La “singularidad” China percibida en la mayoría de los estudios sobre trabajo chinos (Blecher, 2010; Kuruvilla et al., 2011; Lee y Kofman, 2012) hace presumir erróneamente que China está situada fuera de los circuitos del capitalismo mundial y permite que estos estudios sostengan una *descomposición de clase* en China, a pesar del hecho de que China está produciendo productos para el mercado mundial, a la vez que crea la mayor clase trabajadora de la historia. Asimismo, el concepto de “proletarización no finalizada” expuesto por Pun y Lu (2010b) muchas veces se utiliza erróneamente para respaldar una clase trabajadora china con falta de identidad, conciencia y acción. Sin embargo, de acuerdo con el estudio reciente de Pun (2016), la proletarización no finalizada no afectaría a la formación de fuerzas de clase, ya que analiza una situación económica más dura que afecta a los trabajadores que entran en la esfera de producción, lo que lleva a conflictos de clase severos y genera un número mayor de acciones de clase. El discurso del Estado hegemónico, que ha sido utilizado para negar el hecho de que los “trabajadores campesinos” son efectivamente trabajadores y para crear un problema de identidad legal para estos trabajadores migrantes, no altera el hecho de que los trabajadores-campesinos están estructuralmente posicionados como “trabajadores asalariados” –un punto de partida utilizado para discutir la formación de una clase trabajadora, tal como se observó anteriormente.

# La complicación en la formación de clase en China

Cuando China se transformó en la fábrica del mundo y se volvió una sociedad industrializada contemporánea, se volvió a dar un fenómeno común en la historia del capitalismo mundial. Por ejemplo, la formación de la clase trabajadora inglesa en el siglo XIX, las experiencias de los “Cuatro Tigres” del Este Asiático en el siglo XX o las experiencias transformadoras de los países del Sudeste Asiático o América Latina hoy en día. Todos estos países sufrieron una trasformación rápida de lo rural a lo urbano, que se apoyaba en una clase trabajadora que migra de las áreas rurales para establecerse en comunidades urbanas. En todos lados, podemos encontrar ejemplos de trabajadores migrantes rurales que se alejan del campo para trabajar y construir ciudades industriales. Estos trabajadores rurales podían quedarse en la ciudad en la que habían establecido casas de familia y comunidades más grandes. Lo que es especial en cuanto a China es su proceso peculiar de proletarización: para incorporar el sistema socialista chino en la economía mundial, a los trabajadores rurales se los insta a trabajar en la ciudad, pero no a quedarse en ella. Para la nueva clase trabajadora china, la industrialización y la urbanización son aún dos procesos altamente *desconectados,* ya que los trabajadores-campesinos se ven privados de su derecho a vivir donde trabajan debido al sistema *hukou.* Es claro que estos procesos desconectados dificultan la formación de una clase trabajadora china, que está limitada por el control por parte del Estado, el discurso hegemónico y la dirección del capital.

Los 270 millones de trabajadores migrantes en China hoy, quienes por tres décadas han trabajado en fábricas extranjeras o privadas, todavía se ven despojados de sus derechos sociales y legales de residir en la ciudad o de establecer sus comunidades de clases trabajadoras. A pesar de estas limitaciones, los trabajadores migrantes no cesaron de intentar quedarse en la ciudad, ya sea como residentes temporarios o residentes urbanos de hecho, yendo de un lugar de trabajo a otro y de ciudad en ciudad. La nueva generación de trabajadores migrantes se ha dado cuenta de que siempre serán considerados ciudadanos de segunda por los gobiernos urbanos, que no reconocen la obligación de otorgarles vivienda, atención médica, educación ni otros servicios sociales.

Sin embargo, el estatus legal no afecta el proceso de formación de una identidad de clase: la materialidad de la clase se define por las relaciones de producción y la oposición entre el trabajo y el capital en lugar de la identidad personal o el contrato laboral de los trabajadores. La forma en que los denominamos, por ejemplo, trabajadores campesinos migrantes, no altera sus relaciones de producción, es decir, la materialidad de clase. Sin embargo, cuando se lo aplica al Estado, sí se altera el proceso de conciencia de clase. En teoría, al otorgarles a los trabajadores migrantes una identidad trabajadora complicada, se afectaría el reconocimiento cognitivo de ellos mismos como clase. En la práctica, sin embargo, el proceso de profundización de los conflictos entre capital-trabajo facilita el reconocimiento de la antagonismo de su situación de clase, la que resulta en más acciones en lugar de menos.

# Organizar lo desorganizado: conflictos y acciones de clase

Al pasar al nuevo milenio, una nueva generación de trabajadores migrantes ha comenzado a tomar conciencia gradualmente de su posición de clase y a participar de una serie cada vez más grande de acciones colectivas, tal como lo informaron estudios recientes (Chan, 2012; Chan y Hui, 2016; Friedman, 2014; Pringle, 2017; Zhang, 2014). Los trabajadores migrantes ahora están experimentando un sentido más profundo de bronca y descontento en comparación con la primera generación, acompañado por la revelación de que están cada vez más a la deriva con respecto a la actividad económica en su lugar de origen (Pun, 2016). La estructura de la producción y la dominación incrustada en el régimen de trabajo de la “fábrica del mundo” encarna un nuevo sujeto de resistencia laboral (Pun y Smith, 2007; Smith y Pun, 2006).

En los años recientes, se vio un incremento en el número de acciones colectivas entre los trabajadores migrantes que reclamaban salarios atrasados, que demandaban la compensación por lesión o muerte, o bien presionaban a las empresas para incrementar los salarios y las pensiones: “De acuerdo con el Boletín de trabajo de China (CBL, 2016) el número de huelgas y protestas en 2015 en China llegó a 2774, más del doble del número de 2014” (Chan y Hui, 2016: 9-10).

Elftrom (2017) explora las diferentes bases de datos sobre los incidentes en las huelgas de China. En la imagen 1 y 2 se muestran dos fuentes diferentes que confirman la misma tendencia; es decir, el incremento de huelgas en los años recientes. Esto respalda otras aseveraciones empíricas sobre más conflictos que se asocian con la nueva generación de trabajadores migrantes.

La escasez de trabajo incrementa el poder de negociación de los trabajadores chinos y tiene “grandes implicaciones para el equilibrio de poder entre el capital y el trabajo en el período poscrisis” (Chan y Hui, 2016: 5). Las acciones por parte de los trabajadores incluyen los litigios legales, como entablar juicios contra subcontratistas o empresas (Chen y Xu, 2012), además de acciones colectivas como tomas de empresas, huelgas e incluso comportamiento suicida (Pun et al., 2014). Los trabajadores comenzaron a tomar acciones para enfrentar al capital en el punto de producción en el lugar de trabajo, además de desafiar al poder a nivel social en la corte, en la calle o frente a edificios gubernamentales. Podemos ilustrar las características de estas acciones a través del caso de los trabajadores de Foxconn, el caso empresarial representativo más conocido de las luchas de los trabajadores migrantes de la segunda generación.

**Imagen 1.** Conflictos laborales en China: Enero 2003‑Enero 2013.

*Fuente*[:](https://chinastrikes.crowdmap.com/) [Manfred Elfstrom – https://chinastrikes.crowdmap.com/](https://chinastrikes.crowdmap.com/) (último acceso 15 febrero de 2018).

**Imagen 2.** El número de huelgas en China, 2004–2015.

*Fuente*: Instituto para Ciencia Social Cuantitativa (2017).

A los trabajadores de Foxconn se los suele asociar con la ola de suicidios que tuvo lugar en los complejos fabriles en 2010. En comparación, su resistencia y acción colectiva no ha sido muy estudiada ni se ha informado sobre ella. Nuestra investigación sobre los trabajadores de Foxconn en los últimos siete años, sin embargo, ha registrado paros, sentadas, marchas e incluso disturbios en diferentes instalaciones de Foxconn (Pun, 2016). Foxconn, la empresa electrónica más grande del mundo, emplea a más de un millón de trabajadores en China. Durante la primera mitad del 2012, Foxconn lanzó una gran campaña de reclutamiento para impulsar la producción en la planta de Taiyuan. Una huelga breve no logró que los trabajadores consiguieran un aumento. No se abordaron los reclamos sobre los salarios y los beneficios, sobre el aumento de la velocidad en la producción y el trato humillante hacia los trabajadores. A las 11 p. m., el 23 de septiembre de 2012, algunos miembros del personal de seguridad golpearon fuertemente a dos trabajadores por no mostrarles su identificación de personal. Se libró una “batalla sangrienta” entre varios miembros del personal de seguridad y los trabajadores en el predio de la fábrica. A los trabajadores de la misma etnia se los instaba a que se unieran a la pelea y los gritos de las víctimas alertaron a otros en la oscuridad. Al final, se produjo un disturbio. Decenas de miles de trabajadores golpearon al personal de seguridad, rompieron las instalaciones de producción, los autobuses, las motos, los autos, los talleres y los comedores en el predio y el complejo fabril. Otros rompieron ventanas, demolieron las rejas de la empresa, saquearon los almacenes de las fábricas y las tiendas. Los trabajadores también volcaron autos de la policía y los prendieron fuego.

Desde la medianoche hasta el día siguiente, los trabajadores produjeron una revuelta en la fábrica Foxconn de Taiyuan de 80.000 trabajadores, lo que provocó el cierre de líneas de producción completas y la interrupción de la producción de partes metálicas de iPhone. Cabe destacar a la acción industrial no solamente por la escala de la protesta, sino porque además los dirigentes pudieron expresar su repudio al sistema de producción, demostrando su unión y su poder a través de las acciones colectivas. Zhonghong, de 21 años de edad y dos años de experiencia en Foxconn, redactó, junto con sus compañeros de trabajo las demandas públicas hacia la empresa y su sindicato. Su carta abierta al CEO Terry Gou de Foxconn termina con tres “recordatorios”:

Por favor, recuerde que, de ahora en adelante, debe tratar a sus subordinados como humanos, y les debe pedir que traten a sus subordinados, y a los subordinados de sus subordinados como humanos.

Por favor, recuerde que, de ahora en adelante, debe cambiar su actitud en torno a la superioridad de los taiwaneses. Ustedes tienen ascensos rápidos e incrementos salariales tan altos como el cielo si se los compara con los que estamos en la tierra.

Por favor, recuerde que, de ahora en adelante, debe reasignar las responsabilidades del sindicato de la empresa para que sindicatos genuinos puedan cumplir su papel.

Muchos en esta nueva cohorte de trabajadores migrantes –la segunda y tercera generación de jóvenes que crecieron viviendo y trabajando en las ciudades– tiene sus reivindicaciones y su bronca: “siempre se les grita”, “se pisotea el respeto por ellos mismos”, tienen trabajos de salarios bajos, y en la mejor de las ocasiones, tienen pocas posibilidades de progresar a través de la educación o la capacitación (Pun, 2016). Zhonghong y sus compañeros se están levantando para defender su dignidad y derechos a través de la acción directa de clase. Esto es particularmente revelador en un momento en el que China ha comenzado su transición desde una nación con un gran excedente de trabajo y una población relativamente joven, a uno con mercados de trabajo ajustados y una población que envejece; una situación que hace que los salarios aumenten y que las empresas transfieran operaciones hacia áreas del interior de China con salarios más bajos.

El lenguaje de los “derechos” usados en las huelgas de los trabajadores y los disturbios industriales no debería restringirse al alcance de los derechos legales. Para defender la dignidad humana y los intereses compartidos de los trabajadores que viven “en el nivel más bajo” en Foxconn, Zhonghong instó al CEO Terry Gou a dialogar “en pie de igualdad”. El sentido de equidad estaba implicado en la visión de los trabajadores con un deseo de que se los trate de forma justa. También reclamó a la gerencia el derecho de organización de los trabajadores y requirió que se cree un sindicato genuino por parte del gobierno local para protegerlos (Leung, 2015).

Los trabajadores migrantes también formaron ONG de derechos laborales de base para luchar por sus propios derechos e intereses. Esta es una expresión de la dimensión política de la acción de clase, sin importar qué tan incipiente sea. Muchas ONG de derechos laborales fueron creadas por extrabajadores o dirigentes trabajadores con involucramiento directo en huelgas o conflictos laborales, en los que se ganaron experiencia en el acompañamiento y la colaboración con el activismo laboral y en la difusión de sus experiencias en diferentes ciudades de China. Algunos ejemplos que cabe destacar son el Centro de Servicio de Conflicto Laboral Shenzhen Chunfeng fundado por Zhang Zhiru y el Centro de Servicio de Trabajo Social Foshan Nanfeiyang presidido por He Xiaobo. Zhang, un extrabajador de una planta eléctrica en Shenzhen, sufrió una lesión en su trabajo y se fracturó la clavícula en 2002. Al no poder obtener una indemnización por los gastos médicos por parte del dueño de la empresa, su bronca por la injusticia le generó la idea de hacer algo por trabajadores migrantes como él. Primero intentó encontrar un sindicato en otra planta en un distrito industrial, pero no lo logró debido a la intervención por parte de la gerencia y los cuadros locales. Como los intentos de sindicalizarse no se concretaron, Zhang recurrió al enfoque de ONG y estableció el Centro de Servicios de Conflictos Laborales Shenzhen Chunfeng en 2004 (Ng y Pun, 2017).

La represión de las ONG de derechos laborales en los años recientes coincide con un aumento en los conflictos de clase percibidos como una amenaza a la “estabilidad social” a los ojos del gobierno chino. Ante la falta de capital social y de canales institucionales para expresar sus reclamos, la clase de trabajadores migrantes ahora realiza protestas en masa para expresar su descontento y resistir a la represión. El régimen político chino se esforzó por legitimar la gobernanza al posicionar los enfoques de lucha de clase dentro de la ley y las instituciones relacionadas como un lugar para mediar el conflicto a través de los tribunales en lugar de en las calles (Gallagher, 2006; Gallagher y Dong, 2011). Se aprobaron nuevas disposiciones legales desde el 2008, probadas por los trabajadores en los tribunales y en los comités de arbitraje de resolución de conflictos laborales Particularmente las victorias de los trabajadores contribuyeron a generar conciencia en ellos mismos sobre sus derechos laborales a través de las ONG de derechos laborales.

En años recientes, la Federación Nacional de Sindicatos de China ha atacado con frecuencia a las ONG de derechos laborales como “fuerzas opositoras extranjeras” y ha demandado el reemplazo de estas “organizaciones ilegales” por sindicatos reformados en el lugar de trabajo. Las ONG de China, por lo tanto, se volvieron cada vez más contradictorias. A pesar de que algunas llevaron a cabo una experimentación táctica para desarrollar estrategias de movilización de más bajo riesgo (Fu, 2016), muchos expertos de las ONG de derechos laborales tomaron un posicionamiento no confrontativo y se limitaron a proporcionar servicios para, de esa forma, ganar legitimidad por parte del Estado unipartidista. La dura represión de los dirigentes de las ONG de derechos laborales afectaría el desarrollo futuro de organizaciones de trabajo en China, pero lo más importante es que los recientes arrestos en masa que han sido ampliamente cubiertos por la prensa, sirven para socavar el argumento de que las ONG de derechos laborales son inútiles y que servían como una máquina antisolidaridad para el beneficio de la cooptación por parte del Estado y la estabilidad social (Lee y Shen, 2011).

# Conclusión

La precarización como descripción de las condiciones laborales puede ser un concepto útil, pero el precariado no lo es. En diferentes momentos, la precarización es un atributo más o menos importante de ser un trabajador. El proceso de creación de formas no estandarizadas de empleo se reconoce en todo el mundo laboral, desde trabajadores manuales sin calificación hasta los trabajadores con más calificación, de cuello blanco, y profesionales (Hyman y Gumbrell-McCormick, 2017). La idea de que la estabilidad laboral constituye una base para la diferenciación de clase no es de gran ayuda como tampoco lo es la idea de la existencia de una nueva clase llamada el “precariado”. Lo más importante es que debemos mirar las interacciones entre los trabajadores en relación con los diferentes contratos en las relaciones de producción y no debemos inventar diferencias de empleo que confunden la situación del empleo y la clase social.

La situación de precarización de los trabajadores chinos es evidente en la investigación a la que nos referimos en este artículo. En China, hay un dualismo institucional-político en cuanto a la forma de funcionamiento del sistema *hukou*, que limita el acceso a algunos trabajos estatales o en empresas del Estado solo a aquellos que tienen derechos de ciudadanía adecuados. Los trabajadores migrantes que trabajan fuera de su casa están excluidos de la seguridad social y sus hijos de la educación pública. Estas discriminaciones sociales hacen que los trabajadores estén en situaciones de empleo únicas y sin protección, lo que a su vez es explotado en la esfera de producción por parte del capital, generalmente con la ayuda del Estado. El capital generalmente divide al trabajo en segmentos estables y temporales, pero las luchas laborales impulsadas por conflictos de clase se unen cada vez más en situaciones de empleo regulares y precarias, especialmente en tiempos de acción colectiva y crisis. Asimismo, la informalidad universal, en lugar de la segmentación contractual entre los trabajadores estables y temporales caracteriza a los lugares de trabajo chino (Chen y Chan, 2018). Los trabajadores empleados directa e indirectamente venden su tiempo a cambio de salarios, lo que los sitúa en la red de conflictos de capital, sin embargo, sus contratos están definidos. Sugerimos que no es científico predecir el comportamiento de los trabajadores en base al tipo de empleo y subestimar las fuerzas y acciones colectivas de clase. Paradójicamente, los trabajadores migrantes chinos vieron incrementar tanto la inseguridad laboral como la militancia. La precarización, por lo tanto, no constituye un elemento fiable que pueda predecir la acción de clase. Los trabajadores, debido al antagonismo estructural al capital y a los empleadores, están atrapados en luchas combinadas, a pesar de que su situación legal puede ser desventajosa. Pueden carecer de contratos de empleo seguros, de derechos laborales con un empleador, pero también pueden aunar esfuerzos en pos de un interés común de clase inmerso en culturas de solidaridad.

Con el crecimiento de la nueva clase trabajadora en China, la nueva generación de campesinos-trabajadores está en proceso de proletarización a través de su situación y acción de clase. Al mismo tiempo, sus antiguos derechos de propiedad en el campo desaparecieron o están por desaparecer, lo que hace imposible retornar al estatus de pequeños propietarios agricultores. Este doble movimiento, la desposesión de los derechos sobre la tierra y la toma de conciencia de trabajadores industriales ha generado un cambio en las relaciones de clase en China. Los trabajadores migrantes ahora están experimentando un sentido más profundo de bronca y descontento en comparación con el de la primera generación, acompañado por la revelación de que están cada vez más aislados; de que no hay retorno a la seguridad económica en sus lugares de origen, pero están formando rápidamente una fuerza de clase a nivel nacional.

## Agradecimientos

Los autores agradecen a los revisores anónimos por sus comentarios constructivos y las sugerencias de revisión que nos ayudaron a desarrollar este artículo. También nos gustaría agradecerle al editor por sus comentarios y su apoyo durante el proceso de revisión. También debemos agradecerles a los participantes de la “Conferencia de Trabajo, Empleo y Sociedad”, realizada en 2016 en Leeds, Reino Unido, y a la Escuela de Verano “Hecho en China” que tuvo lugar en Venecia, Italia en el 2017, por sus comentarios tan útiles sobre los primeros borradores del artículo.

## Financiamiento

El trabajo descrito en este artículo estuvo financiado por el CRF, Consejo de Becas de Investigación de la Región Administrativa Especial de Hong Kong, China (C5010-15G), “Aprendizaje sobre trabajo: redes sociales y protección laboral de la migración en China Continental”.

## Referencias

Auletta K (1982) *The Underclass*. London: Random House.

Blecher M (2010) *China against the Tides: Restructuring through Revolution, Radicalism, and Reform*, 3rd Edition. New York: Continuum.

Braga RG (2016) On Standing’s a precariat charter: confronting the precaritisation of labour in Brazil and Portugal. *Global Labour Journal* 7(2): 148-159.

Breman JC (2013) A bogus concept? [Review of: G. Standing (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*]. *New Left Review* 84: 130-138.

Chan A and Siu K (2012) Chinese migrant workers: factors constraining the emergence of class consciousness. In: Carrillo B and Goodman DSG (eds) *China’s Peasants and Workers: Changing Class Identities*. Cheltenham: Edward Elgar, 79–101.

Chan CKC (2012) *The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories*. London: Routledge.

Chan CKC and Hui SI (2016) Bringing class struggles back: a Marxian analysis of the state and class relations in China. *Globalizations* 14(2): 1-13.

Chen F and Xu X (2012) ‘Active judiciary’: judicial dismantling of workers’ collective action in China. *The China Journal* 67: 87-108.

Chen YPV and Chan A (2018) Regular and agency workers: attitudes and resistance in Chinese auto joint ventures. *The China Quarterly*. Epub ahead of print 8 January 2018. DOI: 10.1017/ S0305741017001680.

Cheng T and Selden M (1994) The origins and social consequences of China’s hukou system. *The China Quarterly* 139: 644-668.

Dahrendorf R (1959) *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Eidlin B (2014) Class formation and class identity: birth, death, and possibilities for renewal. *Sociology Compass* 8(8): 1045-1062.

Elfstrom M (2017) Counting contention. *Made in China: A Quarterly on Chinese Labour, Civil Society, and Rights* 2(4): 16-19.

Florida R (2002) *The Rise of the Creative Class: And How It’s Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York: Basic Books.

Fantasia R (1995) From class consciousness to culture, action, and social organization. *Annual Review of Sociology* 21(1): 269-287.

Friedman E (2014) *Insurgency Trap: Labor Politics in Postsocialist China*. Ithaca, NY: Chicago University Press.

Fu H (2016) Bringing politics back in: access to justice and labor dispute resolution in China. Research Paper No. 2016/018, 7 June, University of Hong Kong Faculty of Law. Available at [SSRN: https://ssrn.com/abstract=2791589.](https://ssrn.com/abstract%3D2791589) Forthcoming in: Sapio F, Trevaskes S, Nesossi E, et al. (eds) *Justice: The China Experience*. Cambridge: Cambridge University Press.

Gallagher ME (2006) Mobilizing the law in China: ‘Informed disenchantment’ and the develop- ment of legal consciousness. *Law & Society Review* 40(4): 783-816.

Gallagher ME and Dong B (2011) Legislating harmony: labor law reform in contemporary China. In: Kuruvilla S, Lee CK and Gallagher ME (eds) *From Iron Rice Bowl to Informalization*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 36–60.

Goldthorpe J, Lockwood D, Bechhofer F and Platt J (1969) *The Affluent Worker in the Class Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.

Gorz A (1967) *Strategy for Labor*. Boston, MA: Beacon Press.

Hyman R and Gumbrell-McCormick R (2017) Resisting labour market insecurity: old and new actors, rivals or allies? *Journal of Industrial Relations* 59(4): 538-561.

Institute of Quantitative Social Science (2017) The Labour Conflict Dataverse, China, 2004–2015. [Available at: https://datasets.socialhistory.org/dataverse/labourconflicts?q=&fq0=keywordV](https://datasets.socialhistory.org/dataverse/labourconflicts?q&amp;fq0=keywordValue_ss%3A%22China%2C%2BLabour%2Bconflicts%22&amp;types=dataverses%3Adatasets&amp;sort=dateSort&amp;order=desc) [alue\_ss%3A%22China%2C+Labour+conflicts%22&types=dataverses%3Adatasets&sort=d](https://datasets.socialhistory.org/dataverse/labourconflicts?q&amp;fq0=keywordValue_ss%3A%22China%2C%2BLabour%2Bconflicts%22&amp;types=dataverses%3Adatasets&amp;sort=dateSort&amp;order=desc) [ateSort&order=desc](https://datasets.socialhistory.org/dataverse/labourconflicts?q&amp;fq0=keywordValue_ss%3A%22China%2C%2BLabour%2Bconflicts%22&amp;types=dataverses%3Adatasets&amp;sort=dateSort&amp;order=desc) (accessed 15 February 2018).

Jürgens U and Krzywdzinski M (2016) *The New Worlds of Work: Varieties of Work in Car Factories in the BRIC Countries*. Oxford: Oxford University Press.

Katznelson I and Zolberg AR (eds) (1986) *Working-Class Formation: Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States*. Princeton, NJ: Princeton University Press. Kuruvilla S, Lee CK and Gallagher ME (eds) (2011) *From Iron Rice Bowl to Informalization: Markets, Workers, and the State in a Changing China*. Ithaca, NY: Chicago University Press.

Lee CK (1998) The labor politics of market socialism: collective inaction and class experiences among state workers in Guangzhou. *Modern China* 24(1): 3-33.

Lee CK (2007) *Against the Law: Labor Protests in China’s Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley, CA: University of California Press.

Lee CK (2016) Precarization or empowerment? Reflections on recent labor unrest in China. *The Journal of Asian Studies* 75(2): 317-333.

Lee CK and Kofman Y (2012) The politics of precarity: views beyond the United States. *Work and Occupations* 39(4): 388-408.

Lee CK and Shen Y (2011) The anti-solidarity machine? Labour nongovernmental organisa- tions in China. In:Kuruvilla S, Lee CK and Gallagher ME (eds) *From Iron Rice Bowl to Informalization*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 173-187.

Leung P (2015) *Labor Activists and the New Working Class in China: Strike Leaders’ Struggles*. London: Palgrave.

Leung PN and Pun N (2009) The radicalization of the new working class: the collective actions of migrant workers in south China. *The Third World Quarterly* 30(3): 551-565.

Liu M and Smith C (eds) (2016) *China at Work: A Labour Process Perspective on the Transformation of Work and Employment in China*. London: Palgrave.

Mallet S (1975) *The New Working Class? White-Collar Workers and Their Organizations*. Nottingham: Spokesman.

Marx K and Engels F (1848) Manifesto of the Communist Party.[Available at: https://www.marx](https://www.marxists.org/archive/marx/works/1848/communist-manifesto/ch01.htm) [ists.org/archive/marx/works/1848/communist-manifesto/ch01.htm](https://www.marxists.org/archive/marx/works/1848/communist-manifesto/ch01.htm) (accessed 15 February 2018).

Mešić N and Woolfson C (2015) Roma berry pickers in Sweden: economic crisis and new con- tingents of the austeriat. *Transfer: European Review of Labour and Research* 21(1): 37-50.

Munck R (2013) The precariat: a view from the south. *Third World Quarterly* 34(5): 747-762. Ng K and Pun N (2017) Putting class in: re-conceputalizing labour NGOs in China. Working Paper, Department of Sociology, The University of Hong Kong.

Paret M (2016) Towards a precarity agenda. *Global Labour Journal* 7(2): 111-122. Poulantzas NA (1978) *Classes in Contemporary Capitalism*. London: Verso.

Pringle T (2017) A class against capital: class and collective bargaining in Guangdong. *Globalizations* 14(2): 245-258.

Pun N (2016) *Migrant Labor in China: Post-Socialist Transformations*. Cambridge: Polity Press. Pun N and Lu H (2010a) A culture of violence: the labor subcontracting system and collective actions by construction workers in post-socialist China. *The China Journal* 64: 143-158.

Pun N and Lu H (2010b) Unfinished proletarianization: self, anger and class action of the second generation of peasant-workers in reform China. *Modern China* 36(5): 493-519.

Pun N and Smith C (2007) Putting transnational labour process in its place: dormitory labour regime in post-socialist China. *Work, Employment and Society* 21(1): 27-46.

Pun N, Yuan S, Yuhua G, Huilin L, Chan J and Selden M (2014) Worker–intellectual unity: trans- border sociological intervention in Foxconn. *Current Sociology* 62(2): 209-223.

Smith C (1987) *Technical Workers: Class, Labour and Trade Unionism*. London: Macmillan. Smith C and Liu M (2016) In search of the labour process perspective in China. In: Liu M and

Smith C (eds) *China at Work: A Labour Process Perspective on the Transformation of Work and Employment in China*. Palgrave Macmillan, 1–30.

Smith C and Pun N (2006) The dormitory labor regime in China as a site for control and resistance. *International Journal of Human Resource Management* 17(8): 1456-1470.

Standing G (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.

Standing G (2017) The precariat in China: a comment on conceptual confusion. *Rural China* 14(1): 165-170.

Swider S (2017) Informal and precarious work: the precariat and China. *Rural China* 14(1): 19-41. Thompson EP (1966) *The Making of the English Working Class*. Harmonsworth: Penguin.

Vogt KC (2017) The concept of the work situation in class analysis. *Current Sociology*. Epub ahead of print 2 February. DOI: 10.1177/0011392116685138.

Wright EO (1997) *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wright EO (2016) Is the precariat a class? *Global Labour Journal* 7(2): 123-135.

Wuthnow R and Shrum W (1983) Knowledge workers as a ‘new class’ structural and ideological convergence among professional-technical workers and managers. *Work and Occupations* 10(4): 471-487.

Zhang L (2014) *Inside China’s Automobile Factories*. Cambridge: Cambridge University Press.

Chris Smith es profesor de Estudios Organizacionales y Gestión Comparativa en Royal Holloway, Universidad de Londres. Entre sus principales áreas de investigación, se incluyen la teoría del proceso del trabajo, la transferencia de conocimiento a través de empresas transnacionales, el análisis comparativo del trabajo y el trabajo profesional. Escribió sobre organización del trabajo en la empresa extranjera japonesa. Publicó recientemente el trabajo *China at Work* [China en el trabajo] (Palgrave, 2016, con Mingwei Liu). Actualmente está investigando sobre la organización del proceso de trabajo en empresas chinas y el “Modelo de negocios chino” en el exterior. Ha publicado en revistas académicas como *Sociology, Work, Employment and Society, Organization Studies, Human Relations, Journal of Management Studies* and *Economy and Society*.

Ngai Pun es profesora de Sociología de la Universidad de Hong Kong. Fue premiada con la distinción de C Wright Mills por su libro *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace* [Hecho en China: mujeres trabajadoras en fábricas en un lugar de trabajo global] (2005). Su siguiente libro *Dying for iPhone: Foxconn and the Lives of Chinese Workers* [Morir por un iPhone: Foxconn y la vida de los trabajadores chinos] lo escribió junto con Jenny Chan y Mark Selden, y fue traducido en seis idiomas. Es la autora de *Migrant Labor in China: Post Socialist Transformation* [Trabajo migrante en China: transformación pos-socialista] (2016). Su trabajo se publicó en diversas revistas académicas tales como *Information, Community and Society, Current Sociology, Global Labor Journal, Work, Employment and Society, Organization* and *China Quarterly*.

**Fecha de envío** abril de 2017

**Fecha de aceptación** enero de 2018