

**Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación
Dirección Nacional de Gestión Curricular y Formación Docente
Área de Desarrollo Profesional Docente**

Cine y Formación Docente 2006

Miércoles 27 de septiembre en la ciudad de La Rioja

Los cambios recientes en la organización del trabajo. El cambio del “tipo” de trabajador.

Por Eduardo Gálvez.

Transformaciones en la organización del trabajo: el modelo fordista.

El trabajo, aun hoy, a pesar de los inmensos cambios en sus formas, y aun, podríamos decir, en las maneras de pensarlo, es la actividad principal del hombre. Esta actividad tan particular mediante la cual, el hombre, al transformar la naturaleza, se transforma a sí mismo, ha sufrido grandes cambios en los últimos treinta años. Efectivamente, las transformaciones a nivel mundial en la organización de la economía en general, han sido acompañadas de nuevas formas de organizar los procesos productivos; en concreto, de nuevas formas de organizar y controlar el trabajo. Estos enormes cambios en las formas de organizar el trabajo se dan en los más diferentes niveles; en los tipos de trabajo, en la organización de los oficios, los tiempos de trabajo, los ritmos, los turnos, los conocimientos necesarios, los tipos de empresas, el tamaño de las mismas, las formas de contratación, y por supuesto, el tipo de tecnología, etc. Y sobre todo, que es lo que a aquí mas nos interesa, estas nuevas formas de organizar el trabajo han modificado la subjetividad de los trabajadores (el tipo de sujeto que este constituye: sus anhelos, preferencias, miedos, necesidades, valores, etc.). Por otro lado, es también otro el modelo de trabajador que desde la dirección empresarial se demanda.

Todos estos cambios fueron, iniciados a mediados de la década del 70 del siglo pasado, y son la consecuencia del agotamiento del modelo keynesiano de organización de la economía (la calificación keynesiano se deriva del modelo económico de John Maynard Keynes) y del modelo

fordista de organización de la producción (la calificación fordista se deriva del modelo Henry Ford de organización de la producción). El fordismo fue, en la historia del capitalismo, el principio más extendido y eficaz de organizar el trabajo que permitió transformar al hombre en apéndice de la máquina; es decir, que fue el modo a través del cual se produjo una inversión histórica fundamental: la máquina dejo de ser un apéndice del hombre, transformándose éste en apéndice de la máquina. Esto es, el trabajador ya no controla el ritmo de trabajo, sino que la máquina lo hace en su lugar. Este modelo fue muy exitoso por que logró un aumento en la productividad muy por encima de los logrados con otros métodos. Fue un modelo que se inició en la década del 30 del siglo, se extendió en los 50 y fue dominante hasta los 70. Este modelo había venido a resolver los problemas de mando que encontraba la patronal en la organización del trabajo. De manera muy general: simplificando las tareas e imponiendo un ritmo exterior al hombre con la cadena de montaje.

A estos dos modelos estuvo estrechamente asociado un modelo de Estado, el llamado Estado de bienestar. Este era el típico Estado que intervenía en el control de la economía, desde la regulación del comercio exterior y los precios interiores, hasta su intervención directa en la producción con grandes empresas. Una característica típica del tipo de sociedad conformada por estos modelos y este Estado, era el enorme peso que tenía la clase trabajadora a través de sus sindicatos. De hecho, estos sindicatos funcionaban como integrados al aparato estatal. Este tipo de sociedad: modelo fordista - modelo keynesiano - Estado benefactor tuvo

diferentes variantes en el mundo. En el caso argentino es claro que fue el peronismo quien llevó adelante su implantación. Aunque muchas de las características de este modelo a pesar de variaciones importantes e innegables dentro del periodo posterior, en sus distintos niveles económico, político, social, sindical continuaron luego del golpe de estado de 1955 hasta la ruptura que se produce en 1976. Por ejemplo, continuaron existiendo las grandes empresas estatales, y los sindicatos, a pesar de la proscripción del peronismo, mal que mal, y con variaciones, mantuvieron una cuota muy importante de poder.

Es necesario aclarar que la frontera entre el modelo fordista y el keynesiano es delgada, en muchos aspectos estos modelos se enciman, se superponen. Por ejemplo, el modelo de Ford se ocupaba fundamentalmente de la organización de la producción pero también pretendió ocuparse del consumo de los trabajadores, de su actividad durante el tiempo libre, para que consumieran menos alcohol, para que se acostasen más temprano, etc.

La crisis del modelo fordista

La última dictadura militar introdujo la implantación de un nuevo modelo. Esta dictadura inicio la reconversión hacia lo que se llamó, a nivel económico general, modelo neoliberal o globalización. Los cambios que introduce el golpe de Estado de 1976 también son contemporáneos con los grandes cambios hacia este modelo a nivel mundial. Los principales impulsores mundiales de estos cambios en los países centrales son Reagan en Estados Unidos y Thatcher en Gran Bretaña. Nuevamente con sus variantes por supuesto. Estamos haciendo referencia a tipos generales que asumen formas particulares en cada región o país. Por ejemplo, el modelo neoliberal a pesar de tener características comunes en Italia, Estados Unidos o Argentina no iguala a estos tres países. Cada uno implantó el mismo modelo general con características particulares para cada uno de los tres: Privatización, desregulación del mercado de trabajo, aumento de la inversión financiera en detrimento de la inversión productiva, aumento de la importancia del mercado externo en detrimento del interno, etc. Lo

mismo sucede para países más cercanos, por ejemplo si tomamos tres ejemplos como el de Chile, Bolivia y Argentina que adoptan las políticas típicamente neoliberales que mencionamos. Y, sin embargo, esto no significa que estos países se igualan.

Junto con estos cambios impuestos por el modelo neoliberal “por arriba”, se impusieron cambios en la organización misma del trabajo, digamos “por abajo”.

Por lo tanto, los cambios tan importantes que ha sufrido el mundo en esto últimos treinta años, han sido desde los niveles más altos; o sea que van desde el funcionamiento general de la economía mundial y regional, el rol que cumplen los Estados, hasta las formas más concretas de organización de la producción. Es más, unos van de la mano de los otros. Hasta podríamos decir que son una única gran transformación en diferentes planos.

Así como a nivel económico general el mundo ha pasado de un modelo keynesiano a un modelo neoliberal (también llamado economía globalizada o modelo neoclásico por la escuela de economistas que es su estandarte intelectual); al nivel de la organización de la producción, el modelo ha pasado de un modelo fordista a un modelo posfordista (concepto acuñado por una corriente de economistas llamada “Escuela de la Regulación”, cuyos principales representantes, en el área que podríamos llamar Sociología del trabajo, son Benjamín Coriat y A. Lipietz).

Las principales características de estos dos modelos son las siguientes:

Fordismo:

- Producción masiva basada en la línea de montaje
- Salarios en aumento (que articulan aumento de la producción y aumento del consumo)
- Grandes establecimientos fabriles
- Alto grado de intervención estatal en base a principios económicos keynesianos
- Estado de bienestar
- Importante papel de los sindicatos

Posfordismo:

- Nuevos métodos de producción en base a la microelectrónica
- Flexibilización del trabajo
- Mucho menor poder sindical
- Fragmentación de la clase trabajadora (terciarización de la producción, precarización de los contratos, etc.)

Por supuesto que aquí estamos haciendo abstracción de aspectos particulares. Las formas posibles de organizar el trabajo son innumerables. Estos esquemas generales pueden apenas dar una idea general de grandes cambios en los modos de organizar el trabajo. Incluso, muchas veces, se presentan situaciones híbridas que superponen a un modelo y a otro. Aunque en realidad, en términos de la organización de la producción las técnicas de un modelo y de otro se refuerzan (antes que superponerse) para aumentar la productividad y el control.

El desborde a nivel productivo del modelo fordista

El modelo keynesiano le había dado cauce durante más de 30 años a las demandas de la clase trabajadora. Sin embargo, promediando los años 70 del siglo pasado, el esquema fordista-keynesiano era desbordado, ya no podía darle a cauce a las presiones sociales y políticas que el mismo generaba. Al nivel del modelo fordista, es decir a nivel social, pero en el terreno específico del proceso de trabajo se encontraba con dos tipos de resistencias, unas de tipo inconsciente como desgano, ausentismo, alta rotación en los empleos, y, a nivel consciente, a través de sabotajes, huelgas, protestas, exigencias de mayor participación en la organización de la producción, etc. Si se quiere, de manera general, indisciplina, la cual provocaba, por acción u omisión, que los capitalistas perdieran parcialmente el mando o el control sobre el proceso de trabajo. Todo esto era favorecido por el marco estructural, cuyo dato principal eran las bajas tasas de desempleo. Nuevamente con nuevas formas, propias del proceso histórico diferente, "los dispositivos de poder" se encontraban con tantas resistencias que debían ser modificados para mantener el control, en este caso del proceso de trabajo. Volvía a suceder lo mismo que el

mismo modelo fordista había intentado remediar cuando se implantó para restarle poder a los obreros de oficio simplificando sus tareas e imponiéndoles un ritmo controlado por el dispositivo (en este caso la cadena de montaje) por encima de voluntad de los productores inmediatos. Al nivel del esquema keynesiano, es decir en un nivel más político, este se veía sobretodo desbordado por el lado de la inflación. Las luchas de clase trabajadora por el salario imponían una constante y elevada inflación. La inflación es una de las maneras a través de las cuales se expresa la puja entre distintos sectores por la apropiación de la riqueza. (El caso de las inflaciones que conocimos en 1989-1990 y 2002 también eran luchas por la apropiación de la riqueza, pero no entre trabajadores y capitalistas como sucedía hasta 1976, sino de los grandes capitalistas entre sí -bancos, grupos económicos, privatizadas, acreedores externos, grandes terratenientes, cadenas de supermercados, etc.-). El consumo de los trabajadores era el motor de la producción. Ford otorgó un salario muy superior al del promedio a cambio de que los productores aceptasen la monotonía de las tareas simplificadas, pero también porque el consumo de los trabajadores debía ser suficiente para comprar los autos que ellos mismos producían. (La época del fordismo es la de los autos populares: Citroneta, Fitito, Renault cuatro, etc.) El problema era que el único método del fordismo para "calmar" las demandas de los trabajadores era el aumento salarial permanente, el cual conducía a espirales inflacionarias. Volviendo al periodo al que hacíamos referencia, aclaremos que, por supuesto, para completar el cuadro de conflictividad social, en el caso de nuestro país, a aquellas presiones políticas y sociales, se sumaban, entre otras, las del peronismo por terminar con su proscripción y lograr la vuelta de su líder máximo, las de los movimientos armados, las luchas estudiantiles y todo esto en el marco de las pujas de las dos fuerzas imperiales principales, los EE.UU. y la U. R. S.S. por sus zonas de influencia.

Flexibilidad y posfordismo: recuperar la disciplina.

La característica más saliente de las nuevas formas de organizar el trabajo que se

fueron imponiendo para resolver los problemas que encontraba el modelo fordista es la flexibilidad. Esta flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo ha implicado la derogación de conquistas históricas del movimiento obrero a lo largo de sus luchas del siglo XIX y XX, en la definición de tareas, el respeto a la calificación profesional, el ritmo de trabajo, la prohibición de traslado unilateral y arbitrario de trabajadores de uno a otro puesto o lugar, etc. Muchas de estas conquistas habían sido plasmadas en contratos de trabajo o en usos y costumbres reconocidos por todos.

La flexibilidad en general ha sido dirigida a suprimir de los contratos colectivos aquellos puntos que signifiquen en mayor o menor grado

- Control de los trabajadores sobre el proceso de trabajo;
- Control del sindicato sobre la contratación del personal
- Control sobre la intensidad y la organización del trabajo
- Límites a la movilidad interna del personal, de modo que la empresa pueda decidir unilateralmente los traslados sin intervención de los representantes de los trabajadores ni del sindicato;
- Protección contractual a la clasificación y a las categorías establecidas en los contratos, de modo que se elimine o se diluya la calificación contractual de tareas para cada puesto y la empresa pueda obligar a un obrero especializado a realizar tareas fuera de las contratadas.
- Control del sindicato sobre las ampliaciones de la empresa y los subcontratistas y sobre las condiciones de trabajo y de pago implantadas en dichas empresas.

Esta flexibilidad, en algunos casos no ha hecho más que reforzar los viejos métodos de control y gestión del proceso productivo; en cambio, en otros, esta misma flexibilidad organizada sistemáticamente ha reemplazado completamente los viejos métodos fordistas, instaurando los que se da en llamar un modelo posfordista.

El modelo fordista había separado la producción del control de la producción.

Haciendo que fueran los capataces o la máquina misma quien tuviera a raya al productor. El productor solo debía seguir a la máquina. Su voluntad, su deseo podían quedar a parte de su trabajo. Este esquema podía funcionar sin ganarse al trabajador, sin forzarlo a que se pusiera la camiseta de la empresa, no pretendía ganar las ganas del trabajador. Los nuevos esquemas posfordistas inventan dispositivos para conquistar las ganas del trabajador. Intenta que la vigilancia de la producción no se ejerza desde afuera, busca que la misma se interiorice, que no sea exterior al productor, para ello tiene una serie de estímulos de distinta índole para que el productor cuide su producto y su ritmo: primas, beneficios particulares, pone en competencia a los trabajadores entre sí: el trabajador del mes, etc. Hace que unos trabajadores vigilen a otros: a través del trabajo en equipo unos equipos compiten contra otros por los premios, esto hace que cada integrante del equipo vigile a los demás para garantizar un buen rendimiento. El "panoptismo" es más refinado, menos chocante y más completo. Lo más importante es que parte de él se interioriza. Por supuesto que el control exterior se mantiene. Aunque también una buena parte de él se inmaterializa, ya no es un capataz o una dirección, es una computadora que registra todo. En realidad estos esquemas posfordistas no tienen porque ser un dispositivo global y completo. Pueden ser técnicas pequeñas y sutiles de variada forma y de fácil ramificación. Hay que remarcar que el aumento excesivo de los gastos en vigilancia fueron uno de las razones que llevaron al fin del modelo fordista. (Quizás la URSS fue un caso de modelo social que solo podía funcionar con un modelo fordista, quizás su superestructura política era incapaz de funcionar en base a una estructura económica posfordista. No en vano Lenin fue admirador de los métodos aplicados por Ford y estaba convencido de que esos eran los métodos que debían aplicarse en la Unión Soviética).

El panoptismo

Hemos mencionado el panoptismo. El panóptico fue un sistema de vigilancia utilizado en el siglo XIX para vigilar a todos los presidiarios a un mismo tiempo desde un único lugar, una torre central, sin que estos

supieran cuando estaban siendo vigilados y cuando no. Era una vigilancia perpetua porque aun cuando está no era efectiva, los presos no podían saberlo, y, por lo tanto, de todos modos, continuaban su “buen comportamiento”, aun cuando no eran vigilados efectivamente, a punto tal que este control terminaba interiorizándose. Al menos este era el propósito de quienes utilizaban esté dispositivo de vigilancia. Dispositivo de Visibilidad perfecta, desde la invisibilidad perfecta. Foucault dice que este tipo de dispositivos de control produce subjetividad. Modifica al hombre mismo al incorporar éste un nuevo comportamiento. Es el dispositivo panóptico el que “inventa” un nuevo comportamiento humano. Este autor dice que esta técnica fue fundamental para reorganizar las formas de control en todos los ámbitos de la vida social en siglo XIX: desde la cárcel, el ejército, pasando por la escuela, hasta las fábricas. Para Foucault estas técnicas, como el panoptismo, han sido tan importantes como las innovaciones tecnológicas en el gran despegue productivo del capitalismo. Llama a este tipo de técnicas “anatomía política”. Desde este punto de vista, los métodos de control del trabajo son métodos tan necesarios a la producción como las innovaciones tecnológicas. Las actuales formas de organización de la producción en los centros de atención telefónica o “call centers”, unas de las empresas de mayor desarrollo reciente, están organizadas indudablemente en base al panoptismo. Este tipo de empresas es un ejemplo donde se suman las técnicas más alienantes del fordismo y las del posfordismo. La cadena de montaje es reemplazada por la computadora que le pone al operador telefónico en lugar de un pieza del motor, como en la fabrica de Ford, una llamada (en el caso de Telecom de Argentina hasta el 2001) sin un segundo de pausa entre llamada y llamada; la codificación de la actividad, en lugar de los movimientos que debe hacer para atornillar piezas, una lista de respuestas predeterminadas; una vigilancia permanente (panóptica) de la duración de la llamada mediante las computadoras y de escucha permanente en secreto en vivo o en grabaciones. Hasta aquí técnicas mas bien típicas del fordismo. En lo que hace a las técnicas posfordistas contamos la exigencia de compromiso con el trabajo, de actitud positiva, involucramiento, buena disposición,

paciencia a pesar de que el cliente le falte el respeto. Además son trabajadores muy jóvenes, con contratos precarios (hasta hace muy poco el 80 por ciento eran pasantes jóvenes con turnos rotativos y como pasantes no tenían derecho a la sindicalización). Las técnicas posfordistas intentan ir hacia el interior del hombre, las fordistas apenas si llegaban hacia el interior pasando primero por el control del cuerpo, las técnicas posfordistas pretenden ganarse primero el alma para controlar el cuerpo. Técnicas de domino de la interioridad. En una investigación hecha en 2001 por una colega, un gerente de Telecom Argentina dijo que si pudieran, reemplazarían a los trabajadores con máquinas, dijo: “porque los pibes no aguantan más de dos años, les saltan los tapones”.

En relación a los call centers, aunque puede extenderse a las demás empresas, cuando en algún país los trabajadores logran determinados derechos las empresas deslocalizan o desplazan sus “call centers” a otro país. Lo mismo sucede si las exigencias de los Estados no satisfacen a las empresas. En muchos casos, los centros de atención telefónica franceses están en Marruecos o en Argelia y los norteamericanos y británicos en la India. Con la amenaza de las deslocalizaciones presionan a los trabajadores a aceptar peores condiciones de trabajo. La globalización permitió enfrentar a trabajadores de los rincones más alejados de la tierra, aquellos que producen lo mismo ahora están en competencia entre sí. Las empresas internacionalizadas hacen que estos se enfrenten en un espiral hacia abajo para ver quienes aceptan peores condiciones de trabajo.

De la subjetividad fordista a la posfordista

Durante el fordismo la subjetividad del trabajador estaba asociada a la masa. Enormes masas de trabajadores se movilizaban a las fábricas vestidos de manera similar, se movilizaban con sus sindicatos disciplinadamente, y solían habitar en los mismos barrios. La subjetividad del trabajador posfordista esta más asociada a la individualidad. La clase trabajador se diversificó. Un poco la película que hemos visto ejemplifica lo que decimos: ninguno de lo trabajadores comparte nada con ningún otro trabajador, ninguno se siente trabajador,

todos piensan que ese será un estado temporario, apenas “un momento de desgracia” del que saldrán rápidamente y lo harán individualmente. Los ámbitos de socialización de los trabajadores durante el fordismo construían una determinada subjetividad. Esta estaba definida por la identificación con el conjunto de la clase trabajadora. Los grandes establecimientos fabriles, los grandes barrios obreros, el compartir el tiempo libre las familias de los trabajadores en los predios de los sindicatos. Luego los hijos de los trabajadores además de esta primera socialización con hijos de otros trabajadores, podían obtener un puesto de trabajo a través del sindicato de su padre, etc. Además tenían una cobertura de salud decente, etc.

En fin de cuentas, no es que la subjetividad de toda una enorme población puede ser hecha y deshecha por antojo. Sin embargo, se puede diseñar una ingeniería social para modificar las subjetividades que resultan discordantes. Esto se puede hacer de muy distintas maneras, una de ellas es mediante la reorganización de las maneras de producir. Esto es resultado de un proceso lento y de una acumulación de experiencia y transmisión de las mismas. Los primeros intentos por modificar las formas fordistas de producción se hicieron cuando las direcciones empresarias encontraron resistencias e impedimentos entre los trabajadores.

Internacionalización de la producción

En general se dice globalización aunque la palabra más correcta en castellano debería ser internacionalización. (Globalización es más bien un anglicismo: globalisation). Pues bien casi siempre se explica la internacionalización contemporánea de la economía porque con este nuevo orden los grandes capitales financieros pueden moverse libremente por el mundo y porque también los grandes capitales productivos de este modo pueden colocar sus empresas en cualquier parte para exportar a cualquier otra parte. Pero el hecho de que las barreras aduaneras hayan disminuido tanto no solo se explica por esto, también se explica por la reorganización de las maneras de producir. La producción misma se ha internacionalizado. Las más grandes empresas del mundo tienen, en muchos

casos, internacionalizado un mismo proceso productivo. Es decir, para fabricar un mismo producto pueden extraer parte de la materia prima en Tailandia, otra en Brasil, procesar una parte en México y la otra en Corea, ensamblarla la mitad en Sudáfrica y la otra mitad en Estados Unidos para colocar el producto en casi cualquier parte del mundo. Por esto también las grandes empresas defienden la globalización.

Resueltos los problemas políticos y sociales que esta internacionalización trae, como son por ejemplo las barreas aduaneras que imponen los Estados y la resistencia de las poblaciones a la pérdida de su empleo y su calidad de vida, la cantidad de información que actualmente se puede enviar y recibir en cuestión de segundos permite coordinar estos procesos a escala mundial, evitando así también los problemas técnicos. Al desarrollo y bajo costo actual de las comunicaciones se suma el descenso en el costo del transporte.

El trabajo alienante

El hombre no se siente hombre mientras trabaja, siente que su vida empieza cuando termina el trabajo (la película). Los hombres no se realizan como hombres mientras trabajan. No sienten que esa sea una actividad que los transforme en hombres dignos. No se identifican con su actividad principal, por el contrario sienten que su trabajo es la negación de su vida, algo ajeno a ellos mismos. Este es un tipo de trabajo alienante en el que el hombre se siente lejos de sí mismo, no se realiza como hombre mediante él.

En realidad este problema de ajenidad con respecto al trabajo se amplifica en esta sociedad que vende sueños, aventura y espectáculo. La moral más rígida, más austera que dominaba durante el fordismo (y antes también), moral que podemos llamar ascética, que implica cierta resignación ante el trabajo como actividad obligatoria y no grata. Pero, por otro lado, a pesar de que esta moral imponía la necesidad de “trabajar” en las condiciones propias del fordismo, reconocía en el trabajo un elemento dignificante para el trabajador en tanto que trabajador. Una frase típica de una sociedad fordista es “de la casa al trabajo y del trabajo a la casa”. Pero este orgullo en tanto que

trabajador no era individual, ese valor era sostenido como un orgullo de clase, de un conjunto de la población, de “los trabajadores que combatían al capital”, de “los descamisados que combatían a la oligarquía”. Al combatir a ese otro, eran algo distinto de ese otro y estaban orgullosos de pertenecer a ese conjunto diferente. Un orgullo que iba del conjunto hacia el individuo. Hoy ese tipo de “totalidades” están rotas, al menos subjetivamente, lo cual ya es mucho. Estos valores eran sostenidos por diferentes partidos políticos según el país. La organización capitalista del trabajo intenta eliminar todo tiempo muerto en la producción, no dar un respiro, ni un resquicio para la vida misma; es decir, para el resto de las manifestaciones de la vida, además de la actividad puramente productiva (en un sentido económico capitalista). La utopía de la organización capitalista del trabajo es que la totalidad de las fuerzas del trabajador sean productivas durante su tiempo de trabajo. La utopía fordista es que todas las fuerzas físicas y, en menor medida intelectuales del trabajador sean fuerzas productivas, la utopía posfordista es que las fuerzas morales del trabajador también lo sean. La organización capitalista del trabajo con su frenesí por eliminar los tiempos muertos, negando todo rastro de vida posible (distracción, chistes, comentarios, descansos, etc.) en el proceso de trabajo vuelve el trabajo extremadamente alienante.

Por supuesto que todos los trabajos dentro del capitalismo no son tan alienantes como los que estamos describiendo. Estamos describiendo una tendencia creciente en las circunstancias actuales. Sobre todo en las ramas de la producción que más avances en su productividad han logrado. La alienación en el trabajo ha pasado de la cadena de montaje a trabajos tipo Mc Donalds o como en los “call centers”. El capitalismo más avanzado económicamente, en su desarrollo máximo, en sus experiencias empresarias más exitosas, apunta a eliminar todo tiempo muerto, avanza en transformar todo el tiempo de trabajo en tiempo inmediatamente productivo. La diferencia actualmente durante el posfordismo es que antes, durante el fordismo, conquistaba mediante el dispositivo productivo solamente las fuerzas físicas e intelectuales de los trabajadores, mientras que las fuerzas,

llamémoslas morales o anímicas, solo podía comprarlas; esto lo hacía con los salarios siempre en aumento propios del esquema fordista-keynesiano, que como habíamos visto llevaron a espirales inflacionarias. Estas expresaban las pujas entre sectores por la riqueza y al mismo tiempo la insatisfacción (a veces inconciente, a veces conciente) de los trabajadores con el esquema fordista-keynesiano. Actualmente, las técnicas posfordistas buscan ganarse “el alma” del trabajador, hacer que este se ponga la camiseta de la empresa, mediante estímulos diferentes que el aumento salarial (aun cuando este permanezca como un factor de estímulo mayor, por supuesto, aunque en general mediante premio y recompensas que no forman parte del salario). Digamos que busca “convertirlos”, más que conquistarlos. Lo hace hasta nominalmente: ya no se llama a un obrero o obrero o aun trabajador trabajador, se utilizan las denominaciones más extrañas para calificar hasta muy simples trabajos, se recurre en general a denominaciones que no tienden a identificar al trabajador como trabajador. Denominaciones tales como operador, etc. y en las grandes empresas las diferentes secciones se hacen llamar clientes: así dentro de una gran empresa una sección es cliente de la otra (es el caso de la General Motors de Argentina de Rosario). Ya no es que en una sección hay trabajadores y en la otra hay más trabajadores, que simplemente se ocupan de otra parte del proceso productivo.

La desocupación

Esta claro que frente al gran flagelo de la desocupación, la alienación en el trabajo es un mal muy menor (al menos mientras el Estado no asegure un seguro desempleo digno o una repartición de las horas necesarias de trabajo). Pero, en realidad, el enorme desempleo no es más que la contracara del modelo neoliberal y del modelo posfordista. En un mercado mundial único, en donde los capitales se puede mover libremente carentes de compromisos sociales (algo que no le es propio al capital, cuyo objetivo es solamente valorizarse a si mismo) sin que los Estados (expresando las presiones de la sociedad) puedan disciplinarlos, estos capitales se implantarán en el lugar de la tierra en que los

trabajadores exijan menos para ganar más: esto suele suceder en lugares con alto desempleo. El desempleo es la herramienta disuasiva mejor para disciplinar al trabajador empleado. El afuera es también el adentro. Otra de las características durante el posfordismo es el empleo precario, esto es resultado de la flexibilidad que exigen los nuevos procesos productivos. El principio de los nuevos procesos productivos es tender a tener stock cero y trabajar solo para abastecer una demanda conocida, no hay superproducción (porque de otro modo habría stock, es decir piezas o productos finales almacenados). El principio no es producir y después colocar el producto, se sabe cuanto se va a colocar y luego se empieza la producción. Como hay momentos en que no hay demanda y se debe tender a tener un stock cero, se pretende no contar con trabajadores en el momento en que no hay demanda o contar con el plantel mínimo necesario para el cuidado y el mantenimiento de la planta. En este caso los trabajadores también serían stock, capital que sobra.