

Economía Moral

Julio Boltvinik

Fin de la sociedad centrada en el trabajo pagado y visiones de futuro /XVI La Volvo de Udevalla y el fin del supuesto papel emancipador del toyotismo

¿A donde lleva el posfordismo al trabajo? ¿Abre espacios sin precedentes para el poder obrero o lleva la sujeción de los trabajadores al colmo? Estas preguntas, planteadas hacia el final de la entrega anterior (04/11/11), son respondidas por André Gorz narrando, en primer lugar, la experiencia de la Volvo de Udevalla, la cual presenta como el ejemplo cumbre del carácter emancipador del posfordismo. A su concepción y realización, dice, estuvo asociado un sindicato que se proponía liberar a la industria del taylorismo y *hacer de los trabajadores sujetos reales de la organización del trabajo, incluyendo la repartición de tareas y la administración del tiempo*. El sindicato le planteó a los académicos de la Universidad de Göteborg que diseñaron la planta cuatro requisitos: 1) el trabajo debería hacerse en estaciones de trabajo fijas; 2) no habría una velocidad de trabajo preestablecida centralmente; 3) los ciclos de trabajo serían de al menos 20 minutos (contra 4 o 2 en plantas similares) lo que significa que cada obrero sería responsable de un conjunto variado y complejo de operaciones en cada vehículo; 4) el trabajo indirecto, habitualmente encargado a un técnico, debería estar integrado en la tarea de los obreros. El fin, dice Gorz, “era llevar a los obreros a reflexionar sobre su propio trabajo, sobre la concepción del producto y la maquinaria, lo que resultaba de particular importancia para un sindicato que intentaba participar en las decisiones sobre la producción y subordinarlas a sus propias ideas sobre prioridades económicas y el modelo de consumo”.¹ Gorz cita a J.P. Durand para quien el modelo uddevalliano de *montaje holístico* se opone, paso a paso, a la *lean production* (producción delgada) que se convirtió en el paradigma del toyotismo. Uddevalla, narra Gorz, se organizó en grupos de trabajo de nueve miembros cada uno: ocho ensambladores y uno de enlace con el almacén. Cada

¹ El libro de Gorz que vengo analizando, escrito en francés, se publicó en español como *Misérias del presente, riqueza de lo posible* (Paidós, 1998); en inglés se publicó como *Reclaiming Work. Beyond the Wage-based Society*, Polity Press, Cambridge, Reino Unido, 1999. La 2ª parte de la frase citada no existe en la edición en español y la he tomado de la edición en inglés. En general he comparado ambas versiones y he tomado de ambas procurando la máxima claridad.

grupo montaba automóviles completos y podía hacerlo al ritmo que el propio grupo eligiera: desde una cuarta parte de automóvil hasta uno completo (esto último requería 10 horas). Un sistema de primas incentivaba a los obreros a aprender a montar el automóvil completo. Cada uno de los ocho obreros tenía que dominar por lo menos dos octavas partes de las tareas con el fin hacer equipo con otro miembro del grupo y hacerse intercambiable con él, lo cual aumentaba aún más la variedad de las tareas individuales. Cada equipo estaba preparado para suplir ausencias. Gorz evalúa así la experiencia:

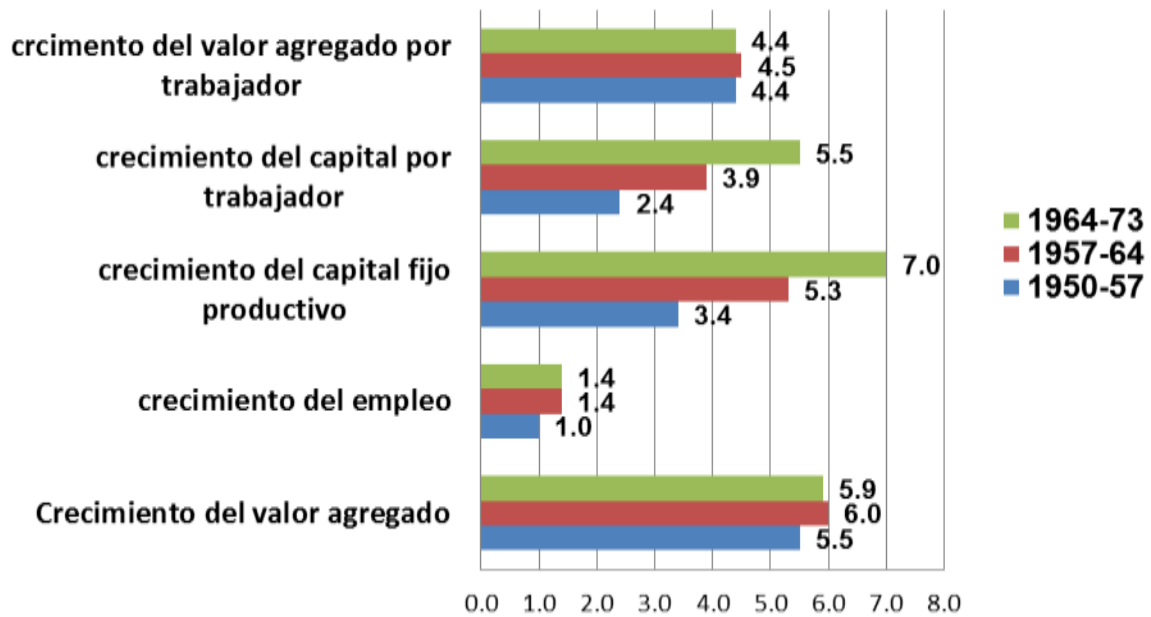
La relación con el trabajo y con la producción se encontraba así profundamente transformada y las tres condiciones requeridas para superar la alienación del trabajo estaban en camino de ser *en parte* realizadas. Esas tres condiciones son: a) la auto-organización del trabajo por parte de los propios trabajadores que se vuelven así los sujetos de su cooperación productiva; b) un trabajo y un modo de cooperación que se viven como realización plena y que desarrollan facultades y destrezas; c) la objetivación del trabajo en un producto reconocible, por parte de los trabajadores, como el sentido y el fin de su actividad. Sobre este último punto persistió una barrera insuperable: la definición del producto seguía siendo competencia exclusiva de los representantes del capital. El compromiso colectivo, por condicional y negociado que fuera, seguía estando al servicio de una elección de producción que ni los trabajadores ni los ciudadanos-usuarios habían podido discutir. El fin de su trabajo se les imponía, su sentido se les arrebatava. Ese fin y ese significado eran en última instancia la valorización óptima del capital... Pero en el nivel de las opciones de producción, en el nivel de la definición del contenido de las necesidades y de su modo de satisfacción se sitúa lo que está en juego en el antagonismo entre el capital y el trabajo viviente. (pp. 44-45 en español; p. 34 en inglés)

Concebida y construida entre 1984 y 1988, puesta en servicio en 1989 en un periodo de pleno empleo en el cual Volvo, por necesidad de productividad y de calidad, buscaba atraer y estabilizar una mano de obra joven, bien formada y motivada, la fábrica de Udevalla, narra Gorz, fue cerrada definitivamente en 1993. La coyuntura cambió, aumentó el desempleo. Ya no era necesario ofrecer condiciones de trabajo atrayentes a la mano de obra. *Por más que la productividad de Uddevalla hubiera sido superior a la de Kalmar, muy superior a las fábricas tradicionales del grupo y la calidad de la producción inigualada*, la dirección eligió cerrar esta fábrica modelo, de vanguardia. La explicación la deja Gorz en palabras de Jean-Pierre Durand, quien da dos razones: a) En Uddevalla, a diferencia de

fábricas que siguieron la *lean production*, al haber sido eliminadas las tareas repetitivas, *la producción no podía evolucionar hacia una automatización más plena*. b) Al abolir la cadena de montaje con cadencia centralmente programada, Uddevalla dependía, mucho más, del involucramiento y compromiso de los trabajadores que, en este caso, ya no estaban sometidos al poder ni a la supervisión jerárquicos, ni constreñidos por parámetros previamente programados. *El poder obrero sobre la producción al final pareció peligroso e innecesario*. La globalización y el desempleo le permiten al capital ejercer su poder sin compartirlo (p.46 en español: p. 35 en inglés). Lo dicho por Durand deja en claro que el ‘modelo holístico’ de Udevalla es anterior a la plena automatización, a pesar de la sustitución del trabajo por el capital que se muestran en la gráfica. Como dice Durand, en Udevalla el trabajo sigue siendo repetitivo y la parte de creatividad que podría darle un sentido, sigue siendo débil. El trabajo es menos ingrato pero no es tan atrayente como se preveía. Por eso no concuerdo con Gorz quien dice, citando a Coriat, que el “drama” es que sólo la superación de las relaciones capitalistas de producción permitirían realizar el potencial liberador del postaylorismo; me parece que éste es un modelo pre-robotización que está quedando rebasado por ésta. Gorz concluye que el modelo toyotista (la *lean production*) se puso en efecto de tal manera que la emancipación virtual de los trabajadores posfordistas *en el seno* de su trabajo corre pareja con un control social reforzado. Ese control toma la forma de la amenaza del ostracismo, de la sujeción de los individuos a la presión conformista, totalitaria del grupo. La concepción de la empresa integradora lleva con toda la claridad la marca de su origen japonés *por su forma casi feudal* de representar a la empresa como una comunidad de trabajo y de pertenencia, en la cual no puede ni debe haber antagonismos sociales ni conflictos de interés. La regresión, concluye Gorz, en relación con el fordismo es evidente: el toyotismo reemplaza las relaciones sociales modernas por relaciones premodernas. El fordismo, en efecto, era moderno por el hecho de que reconocía el antagonismo de los intereses respectivos del trabajo vivo y del capital. Para el fordismo el compromiso subjetivo no era necesario, mientras el posfordismo exige la devoción incondicional a los fines de la empresa.

<http://www.julioboltvinik.org/>; jbolt@colmex.mx

Indicadores de la sustitución del trabajo por el capital. Tasas anuales de crecimiento (%). Actividades no agrícolas. Francia 1950-1973.



Fuente: Elaboración propia con base en Cuadro IX.2 (p. 151) de Benjamín Coriat, *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI editores, 1982.