

www.intrared.com.uy

II Seminario Internacional de Reelaciones Humanas Intraorganizacionales

“La innovación en las relaciones humanas; SIRHIO/2010”

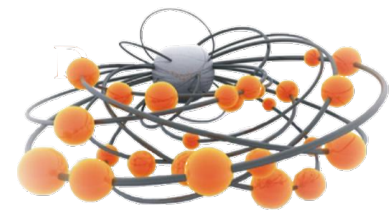
EL TRABAJO EN UNA ÉPOCA PÓS-REESTRUCTURACIÓN

Prof. PEDRO ROBERTT

INSTITUTO DE SOCIOLOGIA E POLÍTICA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS



Trabajo, capitalismo y globalización

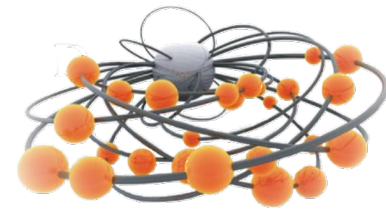


www.intrared.com.uy

- Cambios sustanciales en el trabajo. Últimas décadas del Siglo XX.
- Reestructuración productiva o del trabajo utilización amplia por la literatura académica y no académica
- Título no feliz. Pós-reestructuración: idea de proceso acabado
- Depende de los contextos (regional, nacional, local)



Conceptos asociados

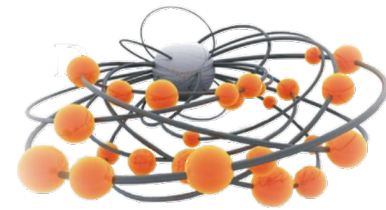


www.intrared.com.uy

- Descentralización productiva
- Flexibilidad
- Externalización
- Empresa de tipo *lean production* (o delgada)
- Tercerización
- Informatización de los procesos de trabajo
- involucramiento de la fuerza de trabajo
- Competencias
- Polivalencia
- Multifuncionalidad.



Globalización del capitalismo

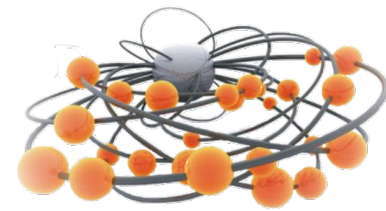


www.intrared.com.uy

- De los mercados financieros
- De las estrategias comerciales
- Difusión mundial de tecnologías y conocimientos
- Formación de mercados mundiales de consumo
- Internacionalización de las capacidades reguladoras de las sociedades nacionales
- Papel disminuido de los gobiernos nacionales
- Otras: culturales, de la sociedad civil.



Desarrollo del capitalismo

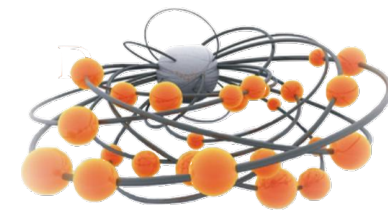


www.intrared.com.uy

- Papel dominante del sector financiero
- Capitalismo fordista para un Capitalismo flexible. Diversificación de mercancías de acuerdo con nichos de mercado cada vez más específicos, heterogéneos e inestables.
- Capitalismo cognitivo : de una lógica de reproducción para una lógica de la innovación.
- Trabajo inmaterial, conocimiento e innovación. Reticular y no jerárquico.



Reestructuración del trabajo, fordismo y pós-fordismo

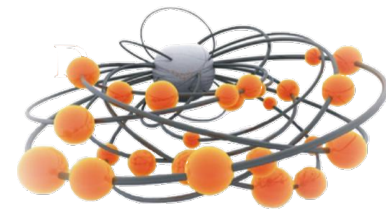


www.intrared.com.uy

- La reestructuración del trabajo:
- Reducción en las plantillas de trabajadores
- Grandes movimientos de descentralización productiva
- Inserción en un mercado globalizado
- Fuertes cambios organizacionales y técnicos
- Tecnologías de gestión y de producción con base en la microelectrónica
- Nuevo trabajador con desarrollo de competencias cognitivas y comportamentales
- Nuevos discursos empresariales (Nuevo espíritu del capitalismo.)



Taylorismo-Fordismo

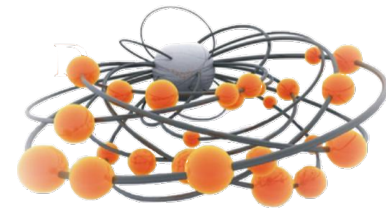


www.intrared.com.uy

- Separación rigurosa entre la concepción y la ejecución del trabajo.
- Concentración de la concepción en las manos de la gerencia y la adjudicación de los trabajadores en la ejecución de las tareas.
- Expropiación y confiscación del saber de los trabajadores.
- Fordismo: Agregó el trabajo en la línea de montaje, en el cual la línea iba al trabajador y no lo contrario.
- Trabajador no debe pensar



Modelo de producción flexible

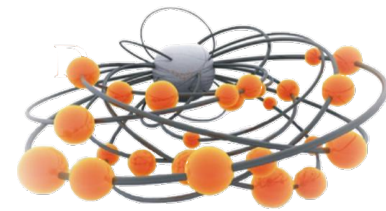


www.intrared.com.uy

- Origen (no únicamente): modelo japonés Toyota.
- Producción por demanda
- *Jus in time*: producir en el tiempo cierto, la cantidad cierta y con el trabajo cierto
- Reposición rápida de las mercancías (kan ban)
- Calidad total y máxima fluidez de la producción
- Stocks tendiendo a cero
- Trabajo en equipo
- Autodeterminación
- Trabajadores polivalentes
- Ruptura relación hombre e máquina
- Identidad empresarial del trabajador
- Externalización.

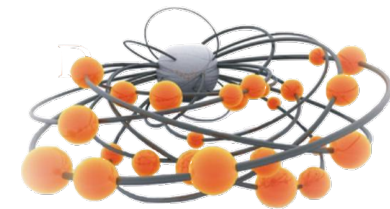


Reestructuración en Brasil



www.intrared.com.uy

- Años ochenta Siglo XX:
- Inicios tímidos de informatización productiva, *just in time*, grupos de trabajo, programas de calidad total, incorporación de la microelectrónica, y participación e involucramiento de la fuerza de trabajo. Sustitución de políticas represivas de gestión por formas menos conflictivas.

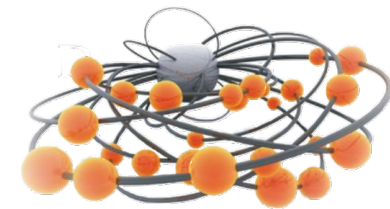


www.intrared.com.uy

- Años noventa Siglo XX: estrategias más sistémicas y difusión amplia de los procesos de externalización (subcontratación y de tercerización)
- Resultado: Formatos híbridos. Brazilianización japonesa/*Just in time* taylorizado



Nuevo regimen de movilización de la fuerza de trabajo (RMFT)

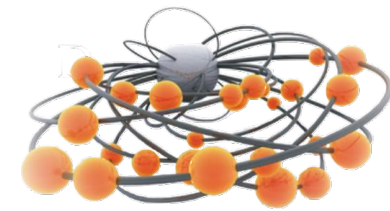


www.intrared.com.uy

- Taylorismo poseía un RMFT
- Trabajo mental concentrado en las gerencias.
- Propósito: Substituir lo más posible la autonomía del trabajador por un trabajo normatizado.
- Elementos de un nuevo RMFT
- Polivalencia, flexibilidad, adaptabilidad a los cambios en el mercado, desarrollos cognitivos y comportamentales.



Tipos de flexibilidad y autonomía



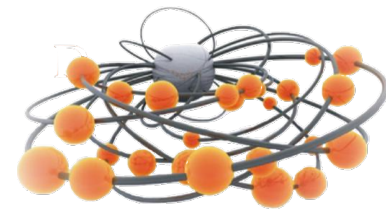
www.intrared.com.uy

- Tipos de la flexibilidad. Enriquecida o empobrecida. Polivalencia y multifuncionalidad.
- Autonomía otorgada.
- El trabajo en un modelo flexible se hace más variado y complejo. Contenido más rico de la tarea, inversión subjetiva y movilización de la inteligencia.
- Nueva orden: sean sujetos que cooperen.
- Paradoja: Búsqueda de autonomía reflexiva versus autonomía pré-definida.
- Modelo no se universaliza. Núcleo central.



La nueva empresa.

Las cadenas productivas

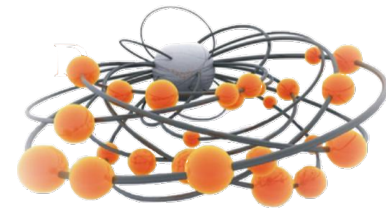


www.intrared.com.uy

- Transformación cualitativa de la empresa fordista
- Nueva configuración productiva: firma central más “delgada” y empresas satélites a su alrededor.
- Procesos de externalización productiva no sólo de áreas de servicios también de áreas productivas.
- Sectores en la punta tecnológica: relaciones inter-firmas más horizontales y relaciones de trabajo virtuosas. (Excepción)
- Tónica general: Menor horizontalización inter-firmas y precarización acentuada con mayor externalización. .

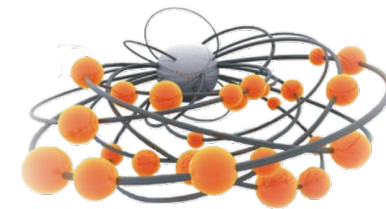


El concepto de precarización



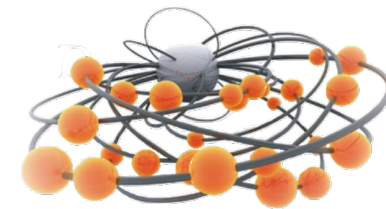
www.intrared.com.uy

- Definición: “Proceso de degradación del estatuto salarial y del cotidiano de vida y de trabajo de obreros y empleados impactados por el proceso de reestructuración productiva” (Giovanni Alves).
- Faltas: Empleo por tiempo indeterminado, con registro, cubierto por beneficios sociales y por el derecho laboral individual y colectivo (Menendez et al).



www.intrared.com.uy

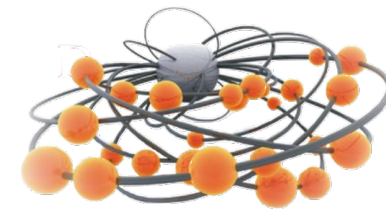
- Cuadrupla precarización: del empleo y del mercado de trabajo; de las condiciones de trabajo, de la salud del trabajador y de la capacidad de negociación colectiva de los sindicatos.
- Robert Castel. Desfiliación y vulnerabilidad social.



www.intrared.com.uy

Tercerización en Brasil

- Precarización del trabajo
- Reducción de salarios y beneficios
- Aumento de jornadas de trabajo
- Incertidumbre en el empleo
- Quiebra de solidaridad en los trabajadores.



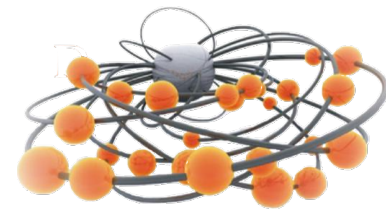
www.intrared.com.uy

Alguna conclusiones del trabajo en una época de pós-reestructuración

- Desde el punto de vista de la organización del trabajo:
- Avance de las tecnologías de la información y comunicación.
- Avance acentuado de técnicas de gestión y de formas de organización del trabajo del modelo japonés.
- Organizaciones sociales híbridas con elementos de diferentes modelos.



Trabajadores



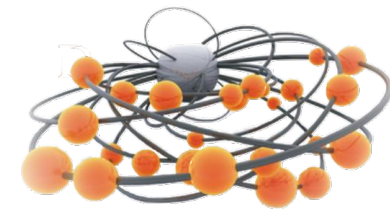
www.intrared.com.uy

- Mayor fragmentación.
- Empresas con núcleos centrales de trabajadores que desarrollan competencias cognitivas y comportamentales.
- Desarrollo de una autonomía otorgada.
- Anillos periféricos de trabajadores tayloristas.
- Procesos de externalización con relaciones inter-firmas en general no horizontalizadas y con precarización de las relaciones de trabajo.
- Sindicatos pierden capacidad de representación de los trabajadores.



Desafíos de investigación

en un trabajo pós-reestructurado



www.intrared.com.uy

- ¿Qué tendencias siguen las situaciones híbridas de modelos de organización?
- ¿Cuál es la nueva configuración para los mercados de trabajo?
- El espíritu del capitalismo: ¿nueva ética o discurso ideológico?
- ¿Es posible un capitalismo con autonomía para los trabajadores?
- Identidad de los trabajadores: ¿Identidad empresarial o/y sindical?
- ¿Precarización del trabajo puede ser reversible?