

CÓMO SOBREVIVIR AL POSFORDISMO

Despido y jubilación en la sociedad posfordista

Introducción

¿Qué ocurre con los trabajadores que han sufrido daños físicos o psicológicos debido a la producción posfordista? Hoy contamos con abundante literatura sobre la naturaleza de esta forma de producción, y algunos de esos estudios se han convertido en parte de un prestigioso género que analiza el impacto de las nuevas técnicas de gestión sobre la calidad de vida de los trabajadores. ¿Qué hay de los que no alcanzan los niveles exigidos? Aunque llevemos planteándonos esta pregunta al menos desde que Parker y Slaughter formularon su rompedor concepto de «gestión por estrés» (1988), no hemos sido capaces de aportar soluciones fáciles al problema. Siendo justos hay que reconocer que puede que se deba a la tendencia mostrada incluso por los especialistas más críticos a mirar siempre «más allá de la fábrica» para centrarse en los problemas de producción en la medida en que atentan contra la reproducción social. Además, en los primeros años de implementación de la gestión posfordista, lo que más preocupaba era a qué nuevas formas de explotación se sometían las tareas realizadas «en el trabajo». Los investigadores estaban obsesionados por averiguar qué diferencias había entre el sistema de gestión posfordista y las formas anteriores de control en el lugar de trabajo. De ahí que los más críticos no se ocuparan del problema de si la exposición a este método de trabajo podría tener consecuencias nocivas para la vida de los trabajadores. ¿Y qué ha ocurrido con las primeras víctimas del dogma ilustrado de la eficiencia aplicado a la producción, la innovación y la participación de los trabajadores? En estas páginas quisiéramos comprobar el impacto que tuvo su vida laboral sobre antiguos empleados de la industria automovilística basada en una gestión posfordista.

Recibido 14-X-11

Versión final aceptada 2-XI-11

* Paul Stewart, Departamento de Gestión de Recursos Humanos, University of Strathclyde, Graham Hills Building, 50, Richmond Street, Glasgow G1 1XU, Escocia. Paul.stewart.100@strath.ac.uk
Ken Murphy (Unite, at GM-UK). Ken Murphy ha trabajado para General Motors durante más de treinta años, la mayor parte de ese tiempo en una línea de montaje. Ha sido delegado sindical y miembro del comité del sindicato. kennym@talktalk.net

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 74, invierno de 2012, pp. 31-46.

Este artículo es el resultado de un estudio más general sobre los efectos de las prácticas de gestión posfordista sobre la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, en casa y en el seno de sus comunidades. Los participantes procedían de una amplia gama de sectores como la industria automovilística, el gobierno local o el Sistema Nacional de Salud en el noroeste de Inglaterra. Nos hemos basado en un estudio piloto que analizaba la vida laboral de personas cesadas, jubiladas o ambas cosas en sistemas de gestión posfordista¹. Es un método basado en datos históricos pero hace años que sabemos que la jubilación anticipada a menudo es una forma encubierta de despido (BEAN, 1989, p. 141). Es inevitable que el asunto afecte a las políticas sociales, puesto que el empleador puede utilizar recursos del Estado para hacer frente a los costes sociales de los trabajadores desplazados; unos costes originados por las consecuencias psicológicas y sociales del trabajo basado en la gestión posfordista (los costes generados por las jubilaciones anticipadas son muy evidentes en la crisis actual, aunque probablemente sea inevitable que estos recursos disminuyan según los sectores y dependiendo de la extensión y duración de la misma). El Estado, en su papel de garante de los costes sociales de reproducción social, incluido el régimen regulatorio (tanto si es keynesiano como si se trata de liberalismo enquistado) y los salarios sociales, puede recurrir a soluciones fiscales para apoyar la inversión en la industria y probablemente también la reubicación, la reconversión y el despido.

En la versión más amplia de este estudio examinamos los intersticios de la regulación estatal y corporativa de esa plaga que es el trabajo posfordista pero, en estas páginas, queremos explorar la idea de que depende de un elemento de financiación estatal que es anterior a la reproducción social: el dumping social de aquellas personas consideradas prescindibles en un ciclo de reproducción basado en la eficiencia y financiado por la educación y las políticas de bienestar estatales. Entendemos que obviamente también incluye los costes médicos de las lesiones laborales de las que se encarga el Servicio Nacional de Salud en el Reino Unido. Mooney y Law (2007) han puesto de manifiesto la existencia de un elemento recurrente en las prácticas posfordistas de gestión y dirección impuestas a los empleados del Estado: la práctica y las consecuencias de lo que denominan procesos laborales de «bienestar extenuante». Conviene que tomemos nota del vínculo existente entre los procesos laborales, la acumulación de capital en la industria y las formas de gestión represivas utilizadas por el Estado para lidiar, no sólo con los empleados estatales, sino con todos

¹ El estudio se basó en 18 entrevistas y 55 cuestionarios realizados en una residencia de ancianos y en domicilios particulares. Los participantes rellenaban los cuestionarios y los enviaban por correo (20-Cowley/35-Ellesmere Port). En Cowley se institucionalizó la gestión posfordista tras la firma de un acuerdo con Rover Tomorrow en 1992. En Ellesmere la institucionalización tuvo lugar tras la firma del denominado Acuerdo V-6, en 1990. Todos los encuestados eran varones, lo que puede deberse a la división histórica del trabajo entre hombres y mujeres. Hasta muy recientemente, la mayoría de las trabajadoras de las plantas de ensamblaje realizaban trabajos (hoy en día externalizados) no directamente relacionados con las cadenas de montaje. Que haya mujeres en las cadenas de montaje es un fenómeno relativamente reciente en el Reino Unido y nunca han superado el 5 por ciento de este tipo de mano de obra. Su presencia no fue significativa hasta la década de 1980, lo que explica su ausencia en los datos del estudio piloto.

aquellos de los que ha de hacerse cargo cuando la gestión posfordista les acaba «quemando». Socialmente, lo que está ocurriendo tiene algo de la idea de «impulso» de la producción basada en el principio de «metal-saliendo-por-la-puerta-de-la-fábrica» propio del fordismo que precedió históricamente al mantra posfordista de «todo coche un coche deseado, todo consumidor un consumidor voluntario». Por lo tanto, una posible solución sería hacer pagar al capital el coste de las consecuencias sociales y psicológicas de la gestión posfordista del liberalismo tardío. Algo similar a la política de Europa y los EEUU que obligan a quien poluciona a pagar los costes de la contaminación química del medio ambiente. Lejos de ignorar los efectos del posfordismo en el lugar de trabajo deberíamos incluirlos como un problema frecuente y darles un lugar en el espectro de enfermedades laborales, lo que permitiría una regulación sindical más profunda, *inter alia* de la salud y la seguridad, por no hablar de que ampliaría los criterios de calidad en el trabajo.

En el proyecto se analiza la relación existente entre prácticas laborales (incluida la gestión posfordista), salud y seguridad en el lugar de trabajo, jubilación y despido. Analizamos en detalle dos aspectos: el tipo de regulación existente en el lugar de trabajo y las formas de jubilación y despido y, en segundo lugar, si la gente se jubila a la edad reglamentaria y en qué medida ha afectado la naturaleza del trabajo que realizaron, unida a la regulación en el lugar de trabajo, a su forma de jubilación. En este artículo nos limitaremos a estudiar la primera de ambas cuestiones. Pero antes, ¿por dónde empezamos para entender la jubilación y el despido en el contexto de los orígenes de la gestión posfordista?

Tras la vida laboral en la sociedad posfordista

La relación existente entre cambios en el mercado de trabajo, procesos laborales, estructuras por edad y patrones de trabajo nunca son el resultado del uso de recursos humanos impersonales. Las implicaciones van más allá del lugar de trabajo concreto al estar relacionadas con argumentos sobre el tipo de sociedad en la que queremos vivir y el papel que deben desempeñar las instituciones, incluidas las organizaciones de los trabajadores en nuestra sociedad (ROBERTS, 2006).

Aunque hay algunos estudios, *inter alia* el de Burchell *et al.* (2002), sobre la relación existente entre las nuevas formas de trabajo, incluyendo la flexibilización, y los criterios de gestión con arreglo a los cuales se deciden los despidos, no hay trabajos publicados sobre las consecuencias que puede tener la gestión posfordista sobre la decisión individual de optar por la jubilación anticipada. Uno de los problemas que suscitara Roberts (2006) es el de qué sucede y qué hacer con los trabajadores de más edad en el contexto variable de las organizaciones capitalistas de trabajadores. Es un recordatorio, a partir de un varapalo al gobierno muy pertinente, de que no podemos adoptar decisiones sobre la edad de jubilación sin entender a fondo el «nuevo capitalismo». Queremos relacionar este tema con el de qué sienten aquellos que han tenido que dejar su puesto de

trabajo antes de lo que hubieran deseado o anticipado y a qué métodos se recurrió para lograr los objetivos de la dirección. Evidentemente se suele optar por indemnizaciones pero, teniendo en cuenta la economía de la producción posfordista (*infra*) no sería sorprendente que los despidos y las jubilaciones anticipadas estuvieran estrechamente ligadas a los rigores de las nuevas estrategias de gestión, incluida la producción posfordista. Como reiteraremos en las páginas que siguen, haciendo hincapié en la importancia de la gestión por estrés como una debilidad de la producción, creemos que la extensión y la forma que adoptan los ceses anticipados de los trabajadores están estructuralmente relacionadas con la gestión posfordista. Hoy disponemos de pruebas (*infra*) (en contra de lo que especifica la ideología de gestión posfordista) sobre la relación existente entre las prácticas laborales y el despido que sugieren que la gestión posfordista permite a las empresas sobrevivir en el mercado, a pesar de la crisis existente, a costa de la seguridad de los trabajadores. Es decir, la gestión posfordista externaliza lo que, por lo general, se realizaba internamente. Al igual que desplaza el riesgo del capital al trabajo intenta desplazar el riesgo social (despilfarro-control del tiempo de trabajo) del capital al Estado. Además, aunque tenemos gran número de pruebas sobre el uso de la jubilación para encubrir despidos (una interesante discusión de temas sociológicos más amplios en BEAN, *op. cit.* y MACKENZIE *et al.*, 2006), debemos analizar los efectos de los regímenes de gestión posfordista unidos a los de la economía política del despido y jubilación sobre la gente, sus hogares y sus comunidades. En otras palabras, no nos preocupa sólo el origen o el hecho mismo del despido o la jubilación, sino también la continuidad entre las experiencias en el trabajo y la vida post-laboral en relación a la ideología de gestión y la mercantilización propia de las culturas posfordistas basadas en el consumo. Es decir, nos interesa pasar de la gestión por estrés interna a la gestión por estrés externa cuyos efectos afectan a muchos trabajadores incluso en su vida post-laboral. Es una forma de ligar los procesos laborales al nuevo discurso productivista del posfordismo.

Por último, hay que decir que todo lo anterior reviste su importancia porque, si bien los sindicatos han sido muy eficaces a la hora de imponer acuerdos en relación a las indemnizaciones y la protección de los trabajadores, sabemos muy poco de lo que le sucede a la gente sometida a regímenes de gestión empresarial posfordistas. En otras palabras, ¿en qué medida afectan a la salud y calidad de vida de los empleados cuando cesan en su puesto de trabajo? Por lo general las indemnizaciones se fijan en cantidades monetarias pero, si entendemos mejor las consecuencias físicas y psicológicas que padece el trabajador aun después de haber dejado su empleo, podremos exigir que los empleadores paguen más. Es otra forma de decir que, a la hora de fijar indemnizaciones y compensaciones monetarias hoy no se tienen en cuenta los problemas de salud a largo plazo; algo esencial para abrir el debate sobre quién debe pagar los costes sociales y económicos de los despidos en una sociedad posfordista. El Servicio Nacional de Salud y otras agencias encargadas de implementar las políticas de bienestar cubren los costes pero no deja de ser un traspaso de responsabilidad. Queremos argumentar a favor de una agen-

da que traspase el coste de la gestión posfordista al empresario. ¿En qué trasfondo social se inscribían los hallazgos del estudio piloto y cómo podemos siquiera empezar a explicar el posfordismo y su impacto sobre los trabajadores que optan por la jubilación anticipada?

La producción posfordista: límites, causas y consecuencias

La regulación neoliberal de la economía suscitó una interesante paradoja. Se habla del auge de una «gestión de calidad total» pensando en el consumidor. Pero, de hecho, estas nuevas formas de gestión, con su forma de regular la implicación de los empleados y la producción posfordista, han reducido la autonomía de los trabajadores. La paradoja se plantea porque se supone que el neoliberalismo dependía menos de formas intervencionistas de control, no sólo a nivel económico sino también a nivel de empresa. Evidentemente nunca se dijo que una política económica desregularizada requiriera de menos control interno en el día a día de la empresa y, en general, la literatura anglosajona nunca se ha ocupado de este tipo de vínculos. Lo cierto es que la vida interna de la empresa se ha visto sometida a una regulación mucho mayor. El término más utilizado en la literatura anglosajona para describir esta sobrerregulación en el lugar de trabajo es producción posfordista, pero se alude al mismo fenómeno desde otras tradiciones del pensamiento sociológico, sobre todo en Francia, donde Durand ha descrito a este proceso como un *flux tendu* (2004). En otras palabras, la paradoja sólo es aparente ya que, obviamente, cuando la regulación externa es laxa (incluida la regulación jurídica) se requieren formas de regulación de las mercancías (entre las que el trabajo es una más) extensivas e intensivas.

La tradición anglosajona ha tendido a definir la producción posfordista como una serie de cambios en el lugar de trabajo mientras que, en Francia, *flux tendu* hace referencia a cambios sociales más amplios en el seno de la economía política. En el primero de los casos se vinculó la producción posfordista a la tradición de un movimiento obrero crítico y radical, de ahí que en este tipo de estudios se hayan señalado las contradicciones inherentes a las prácticas posfordistas en el lugar de trabajo. Aquí usamos el concepto de producción posfordista aludiendo a sus múltiples ramificaciones sociales y a la economía política, aunque debo decir que nuestras conclusiones son pesimistas. Según Bouquin y Stewart (2009), el desarrollo de esta forma de gestión económica de finales del siglo xx ha sido crucial para desplazar a la producción keynesiana y las estrategias de consumo (liberalismo establecido) también en el lugar de trabajo pero, sobre todo, a nivel más general, para trasladar el riesgo a los trabajadores. Es decir, si bien la carga de esta agenda de acumulación recayó de forma significativa sobre los trabajadores, las restricciones definieron el contexto en el que habrían de tener lugar las movilizaciones. Antes de pasar a considerar el impacto de las regulaciones laborales posfordistas en relación al fin de la vida laboral de los empleados, ¿cómo entender el surgimiento y carácter de los regímenes laborales posfordistas?

El carácter del posfordismo

Tanto en la literatura escrita por profesionales como en la de autores simpatizantes se definía al posfordismo como una forma de producción tendente a economizar recursos, tanto materiales como humanos, y a implicar a los empleados en el régimen de producción más de lo que lo hacía el fordismo. A cierto nivel las anteriores afirmaciones son ciertas, pero sólo si se defiende una visión muy limitada de la productividad, el despilfarro y la participación porque sabemos que, si bien la producción posfordista se toma muy en serio la participación de los empleados, todo depende del lugar que éstos ocupen en el sistema. La producción posfordista tampoco soluciona el problema del despilfarro en sí porque éste también depende del lugar que ocupa en los procesos de producción. Es decir, unos participan más mientras que, para muchos otros, se trata de un despilfarro (SMITH 2000, p. 49, *vid. infra*, BAUMAN, 2004; STEWART *et al.*, 2009).

Las paradojas de la producción posfordista sólo cobran sentido si consideramos que el posfordismo forma parte de un rompecabezas contemporáneo. Entre estas paradojas cabe mencionar: el énfasis que se pone en una tendencia *universal* a mejorar las capacidades de todos los trabajadores a pesar de que todas las pruebas apunten a lo contrario, en una mayor participación de los empleados cuando tenemos pruebas que demuestran lo limitada que es en realidad su participación, en una mayor atención a la calidad de la vida laboral cuando todas las encuestas realizadas a empleados demuestran que los trabajadores aceptan el sistema porque no tienen más remedio y, por último, la noción de que el concepto y la práctica del posfordismo se basan en el rechazo al despilfarro cuando, si echamos un rápido vistazo general a las prácticas posfordistas, comprobamos lo mucho que se despilfarra practicándolas. Esto tiene su importancia por dos razones. En primer lugar, siempre hay «despilfarro» en el sistema y siempre hay alguien que paga por él, bien los proveedores y los inventarios de sus fábricas o el trabajador con su esfuerzo físico. Puede parecer que tienen tiempo «libre» cuando consiguen realizar la rutina en menos tiempo del que calculara el ingeniero, pero lo que desperdician es el tiempo del empresario y éste quiere recuperarlo². El «trabajo excedente» se realiza única y exclusivamente a costa de las capacidades físicas de los trabajadores individuales. Además, la producción posfordista despilfarra en la medida en que se basa en un consumo depredador que recrea y ante el que reacciona.

² La esencia de la producción posfordista consiste en producir más con menos, es decir, en incrementar los resultados económicos por unidad de mano de obra adquirida. Lo importante es eliminar los «poros» del día de trabajo. En las plantas de automóviles Ford tradicionales, los trabajadores estaban activos 45 segundos de cada minuto. En la típica planta basada en la producción posfordista los trabajadores desempeñan sus funciones durante 57 segundos por minuto. Si asumimos un diferencial de diez segundos en una planta de 2.000 trabajadores, se realizan unas 2.667 horas extra a lo largo de un turno de ocho horas. En una semana laboral de cinco días se añaden unas 13.335 horas de trabajo extra, lo que equivale a contratar a unos 333 trabajadores por semana de trabajo de cuarenta horas semanales. En otras palabras, equivale a que cada trabajador realice el equivalente a más de un día extra por cada semana de cinco días (Smith, 2000, p. 60).

No debemos olvidar estas observaciones porque el paradigma de producción posfordista se hizo hegemónico tan rápidamente que recibió pocas críticas, no sólo en lo referente a su superioridad, sino también a su utilidad desde la perspectiva de las ciencias sociales o el proceso de cambio en la gestión. Pocos rebatieron las afirmaciones de sus defensores de que una mejor organización indudablemente beneficiaría a los trabajadores. Una de las mejores críticas procede de un equipo de investigación formado por académicos y sindicalistas y publicado bajo el título *Just Another Car Factory* (RICHARD *et al.*, 1997; asimismo LEWCHUCK y ROBERTSON, 1997). Obviamente, la obra de Moody (1997) era una crítica radical en la que se ponía de manifiesto el impacto sectorial mundial de la producción posfordista. Los críticos se han centrado, en general, en las consecuencias sociales internas (laborales) de la producción posfordista, incluido su impacto sobre la salud y seguridad de los trabajadores, la calidad de vida laboral y las relaciones laborales en las fábricas (STEWART *et al.*, 2009).

Pero, si bien hubo quien señaló exitosamente lo mucho que tenía de continuismo del fordismo, conviene tener en cuenta el punto de vista de Tony Smith sobre lo que convierte a la producción posfordista en algo único. Debemos reconocer que, si bien hace todo lo que sus defensores aseveran que hace para favorecer al capital, no se dice nada sobre cómo lo hace, ¿con qué tipo de retórica y a costa de quién?

Smith sostiene que la producción posfordista es la última reacción del capitalismo ante la crisis del fordismo de la década de 1980, que no genera exactamente lo que sus detractores creen pero tampoco logra los objetivos previstos como dicen sus defensores. La producción posfordista no puede lograr todas sus metas en ninguna circunstancia debido a un malentendido que afecta a una de sus premisas centrales, a saber, que, en último término, la dirección puede hacer lo que le plazca. Pero ¿por qué surgió y qué es si no se trata de lo que los directivos y sus defensores dicen que es?

En opinión de Smith, el auge de la producción posfordista se debe a la crisis del modelo fordista de acumulación de capital, surgida en las últimas décadas del siglo xx (pp. 6-8). Considera que se trata de una crisis expresada en términos de lo que entiende son seis rasgos de la producción y valorización capitalista (descritos con mayor detenimiento en la nota 3) interrelacionados entre sí: capital constante, tiempo de circulación, problemas asociados al vínculo «entre ciencia y formas de capital», relaciones ente el capital y la mano de obra en el lugar de trabajo (especialmente interesante en nuestro caso por su relación con la gestión del trabajo), relaciones entre el consumidor y el capital, separación institucional entre las diversas unidades de capital a lo largo de la cadena de suministro³.

³ En opinión de Smith estos seis rasgos interrelacionados entre sí serían: 1) capital constante, que incluye consideraciones sobre los elevados costes de las materias primas, inventarios y la «inflexibilidad» de la maquinaria; 2) tiempo de circulación que hace alusión a los costes asociados a las entregas, la organización de la burocracia y la calidad; 3) problemas asociados al vínculo existente entre la ciencia y las formas de capital en alusión a la «división existente entre los departamentos de investigación y desarrollo en la estructura empresarial fordista» (p. 7); 4) relaciones entre el capital y la mano de obra, especialmente relevante para

La producción posfordista reacciona ante esta crisis vinculando a las nuevas tecnologías de la información con la gestión y el control de la mano de obra y el capital recurriendo para ello a técnicas industriales y de control de mano de obra japonesas (p. 12). Según Smith, no se trata de si predomina en todo momento y lugar, sino en qué medida contribuye a gestar nuevos modelos de acumulación de capital (tanto en el sector privado como en el público). Lo fundamental es que «...parece al menos plausible sostener que las formas de producción posfordista son de las más dinámicas de la economía contemporánea» (p. 23). Mientras los capitalistas de otras regiones buscaban la automatización total, los japoneses crearon, con la ayuda de «maquinaria industrial convencional de bajo costo», lo que de hecho eran máquinas «multi-funcionales» (pp. 12-13). Además, la producción posfordista condujo a la dispersión e integración de nuevas tecnologías de la información que convierten al posfordismo en uno de los rasgos característicos de la «segunda Era de la tecnología de la información» (p. 13). Es lo que tiene que, por medio de la cualificación profesional, arroja niveles de productividad mucho más elevados de lo que nunca fue posible en el fordismo, aparte de mejores niveles de calidad y una innovación de productos más extensa (pp. 22-23).

Tanto si entendemos por cualificación el control técnico por parte de los trabajadores de actividades específicas, como si nos referimos a la abrumadora carga de trabajo y las tareas asociadas a la rutina de la cadena de montaje, Smith presenta pruebas a favor del desarrollo de nuevas habilidades en el caso de ciertas categorías de trabajadores. Cuando se producen mercancías en mercados laborales segmentados el posfordismo tiende a reforzar esa característica, reduciendo considerablemente las condiciones de trabajo de muchos para crear un núcleo de trabajadores más capacitados. De ahí que no dé importancia a la producción posfordista, por des-cualificar (aunque reconoce que en muchos casos y puede que a nivel general des-cualifique a muchos trabajadores) y profundizar en la explotación capitalista, porque es evidente que el *kaizen*, el trabajo en equipo y la informatización de la producción no merman la cualificación de muchos de los trabajadores. Por otro lado, cualquier resultado negativo asociado a los procesos de gestión y dirección posfordistas refuerza el conflicto que pudiera haber entre la dirección y los trabajadores en el ámbito de las relaciones laborales⁴. En concreto, el posfordismo recrea y mantiene tres

nosotros en la medida en que guarda una relación expresa con la gestión del trabajo. Contempla los costes crecientes de un cuadro independiente de gestores/trabajadores cuyos niveles salariales no encajan con los problemas de productividad y calidad ligados a la división entre el control de calidad y la producción; 5) relaciones entre el consumidor y el capital. En este caso hablamos de problemas del fordismo en general como la masificación y estandarización de productos y servicios sin tener en cuenta los deseos e intereses de los consumidores. La falta de eficiencia burocrática se une aquí a otros factores; 6) la separación institucional entre las diversas unidades de capital a lo largo de la cadena de suministros ha obligado a aumentar el gasto innecesariamente en los procesos internos de planificación, seguimiento e implementación.

⁴ El debate sobre la adquisición de nuevas habilidades es crucial para entender la trayectoria que sigue el poder en el lugar de trabajo. Ciertas investigaciones realizadas en el Reino Unido por Gallie, Felstead y Green (2004) demuestran, al margen de la creciente complejidad de los procesos productivos, el grado de elección personal en el desempeño, «...es decir, un

rasgos de las relaciones capital-trabajo inherentemente antagónicos: coacción estructural, explotación y una subsunción real del trabajo⁵.

La enérgica retórica de «todos ganamos» propia del posfordismo oculta coacción estructural, explotación y una subsunción real del trabajo. Pero ¿basta con centrarnos en el trabajo y la producción para entender las implicaciones generales de nuestra crítica al posfordismo, o conviene echar un vistazo más allá del lugar de trabajo? Puesto que la coacción estructural, la explotación y la subsunción real del trabajo impiden cualquier consenso supuestamente deseado en torno a la producción posfordista, creemos que, para entender el posfordismo, hay que empezar por reconocer que hunde sus raíces en la economía política del trabajo. Pero la economía política del trabajo nos lleva necesariamente a considerar qué hay *más allá del trabajo*, en un sentido restringido de los procesos laborales. Mooney y Law (2007) han demostrado la importancia del posfordismo en el caso de los empleados del Estado para el ámbito de la reproducción social. Hablamos de un mundo laboral tan heterogéneo como el mundo de la producción de mercancías pero los intersticios de la explotación, la subsunción real y la coacción estructural diferirán precisamente debido a que sustentan los costes de producción, *qua* reproducción social, tres agentes sociales: los empleados del Estado, el Estado mismo y los usuarios de servicios estatales (los enfermos, parados y otros trabajadores excedentes, incluidos los prejubilados). El proceso de valorización tiene un coste desproporcionado para los neoliberales y el capital posfordista ya que, si bien los trabajadores lesionados o que perciben prestaciones cargan con el coste inmediato, con el tiempo es el Estado el que se hace cargo, sobre todo si el trabajador pierde su empleo permanentemente. No basta con decir que esta carga se paga a plazos (pensión) porque erosiona el sistema provocando prejubilaciones y, en algunos casos, acelerando cada vez más la concentración de riqueza promovida por el Estado neoliberal.

Resumiendo, allí donde es el trabajador el que carga en gran medida con los costes de reproducción, el empleador puede eliminar costes adicionales desplazándolos a la mano de obra. Cuando los trabajadores pierden su empleo, el Estado y las agencias estatales se hacen cargo de unos costes que el capital posfordista neoliberal intenta reducir con regulaciones más estrictas (es decir, más represivas) que favorezcan su derecho a obtener beneficios. Mooney y Law (2007) estudiaron el fenómeno del posfordismo en el caso de las relaciones de trabajo y la asignación de tareas a los empleados del Estado que han gestionado las bajas de la acumulación posfordista del valor excedente y que, a su vez, se han visto afectados por el barrido del posfordismo a través de los diversos sectores. Pero parten en su análisis de la intersección entre la política, la ideología

mayor control sobre la ejecución detallada de la función asignada» (p. 162), que de hecho disminuyó durante el periodo 1997-2001.

⁵ Coacción estructural: la falta de propiedad por parte de los trabajadores de los medios de producción y la consiguiente compulsión económica al trabajo. Explotación: intensificación del trabajo, incluida la extensión del tiempo de trabajo y la explotación de las divisiones sociales. Los mecanismos sociales y organizativos del trabajo en equipo también son de vital importancia en este caso (Fucini y Fucini, 1990; Garrahan y Stewart, 1992; Graham, 1994); una subsunción real del trabajo.

del Estado neoliberal y la producción posfordista *en el seno* del Estado, lo que no deja de tener su importancia. Sobre todo porque ponen de manifiesto lo distinto que es trabajar para el Estado o ser un trabajador creador de plusvalía. Centran su atención en el proceso de reproducción social de lo que John Berger calificara de «claudicación». A los empleados del Estado les preocupa cada vez más la apremiante situación de aquellos trabajadores que son las bajas necesarias del paradigma de la «gestión por estrés». Tener que abandonar el mercado laboral antes de tiempo no debería ser un problema en un sistema diseñado para detectar y eliminar los eslabones débiles de la producción. Pero supone un problema para los trabajadores expulsados del mercado (en su opinión antes de tiempo) y aquellos otros (empleados del Estado) que deben bregar con las consecuencias de esta exclusión económica en su papel de empleados del Estado.

Queremos presentar un primer y tentativo relato que tenga en cuenta estos tres aspectos interrelacionados entre sí. ¿Hasta qué punto son las estrategias de dirección actuales las que obligan a los empleados a optar por la jubilación anticipada o el despido? Fueron los empleadores los que fijaron los criterios del despido (BURCHELL *et al.*, 2002) y lo hicieron en colaboración con los sindicatos? ¿Fue una elección individual? Para responder a estas preguntas analizaremos la relación existente entre las enfermedades crónicas, el estrés y la decisión de dejar el empleo o prejubilarse a cambio de una indemnización. ¿Qué conclusiones cabe extraer teniendo en cuenta cómo se percibe esta relación entre la producción posfordista y la prejubilación o el despido?

Metodología e introducción a los resultados

Este estudio piloto tiene su origen en una petición, en 2003, del comité sindical de TGWU (Sindicato del Transporte y General de Trabajadores británico) de Cowley que antes formaba parte del grupo Rover y en la actualidad pertenece a BMW. Querían que se analizaran los informes médicos de la compañía sobre salud y seguridad en la planta y lesiones de los trabajadores. Al TGWU le preocupaba la tendencia a rebajar el número de los accidentes laborales⁶. Además, no se acababa de entender la velocidad a la que estaban cambiando las lesiones laborales como consecuencia del desarrollo de nuevas estrategias de producción (producción posfordista) ni se informaba adecuadamente sobre ellas. Aunque había pruebas suficientes en apoyo del punto de vista de los sindicatos, el número de casos indiscutibles era algo limitado. Aun así, el sindicato sugirió que se realizara una pequeña encuesta entre los jubilados para obtener la información disponible sobre la relación existente entre jubilación, riesgos laborales y prácticas laborales. Mientras se realizaba la encuesta, el comité sindical de la planta atravesó por cambios políticos significativos lo que dificultó el acceso a antiguos miembros. De las 50 personas contactadas sólo 20 enviaron los formularios (en torno a un 45por ciento). La primera serie de datos de la encuesta de Cowley deriva de esta pequeña encuesta

⁶ Los médicos de la compañía atribuían las lesiones con demasiada frecuencia a actividades no relacionadas con el trabajo.

inicial. A pesar de sus limitaciones, el TGWU de Ellesmere Port (GM-VAUXHALL) mostró interés por ellos y sugirió repetir la encuesta en su planta. En esta ocasión nos acompañó durante las entrevistas el responsable sindical de salud y seguridad, lo que puede explicar que se enviaran más cuestionarios por correo (35/50). No podemos comparar los datos de ambas plantas porque se refieren a secuencias temporales diferentes (COWLEY, 1992, antes de la implementación de la gestión posfordista y ELLESMERE, 1990, tras su implementación) pero sí nos hacen plantearnos una serie de preguntas que exploraremos en un futuro estudio transectorial. Aunque no hayan sorprendido a los investigadores más críticos, los resultados de nuestro estudio piloto son interesantes y demuestran que la extensión del problema requiere de un estudio sectorial más amplio. Hemos extraído del estudio piloto algunos rasgos significativos que inciden muy negativamente sobre la salud en términos de número y criterios comparados, pero también parece que están en relación directa con las jubilaciones y despidos que entendemos son consecuencia de las nuevas prácticas de gestión (posfordistas) implementadas a principios de la década de 1990.

En rasgos generales, éstos son los datos cuantitativos más sobresalientes obtenidos en Cowley.

- 1) El 50 por ciento de la muestra se jubiló a la edad obligatoria (65 años). Nadie de este grupo de edad informó de efectos nocivos a largo plazo por haber trabajado en la planta. Todos los encuestados menos uno, jubilado en 1992 tras la introducción de las nuevas técnicas de gestión, se habían jubilado antes de la introducción del posfordismo.
- 2) El 45 por ciento de los encuestados se jubiló a los sesenta y tantos y el 5 por cien restante a los cincuenta y pico.
- 3) Desde principios de la década de 1990, todos los encuestados, salvo dos, se prejubilaban voluntariamente alegando no estar de acuerdo con el uso creciente de la producción posfordista. La razón más comúnmente alegada para la prejubilación era una combinación de enfermedades profesionales recurrentes (lesiones crónicas en los tejidos blandos que históricamente eran comunes entre los atletas) y «cambios en las condiciones de trabajo en la planta».

Un extrabajador con 37 años de experiencia que se jubiló a los sesenta años (había empezado a trabajar en la planta en 1955 y se jubiló en 1992) describía Cowley como un entorno de trabajo paulatinamente más «duro» debido tanto a las lesiones crónicas como a los cambios habidos en las prácticas productivas.

Entré a trabajar para la compañía en enero de 1955, cuando aún se denominaba Pressed Steel. Luego fue Rover y actualmente es BMW, como usted bien sabe. Era duro trabajar allí pero en mis primeros años era soportable porque nunca me importó el trabajo duro. Al principio nos pagaban por pieza producida pero luego pasamos a jornadas laborales fijas. No había gran diferencia en lo que al trabajo respecta pero ganabas menos (risas). Luego empezamos con la cantinela del trabajo en equipo que modificó completa-

mente nuestras condiciones de trabajo y nos puso a trabajar en la cadena de montaje que te marca el ritmo...(suspiros)...Tras trabajar en Producción unos treinta años, pasé a Inspección y luego trabajé como soldador otros tres años más. En los últimos años me devolvieron a Producción, Sección de Accesorios, lo que resultó muy duro debido a un dolor de espalda que ellos sabían perfectamente que padecía. Tres semanas después me hice unas radiografías en el John Radcliffe que mostraron que la causa del dolor eran tres vértebras fusionadas. También padecía artritis. Me dieron un cinturón quirúrgico que sigo llevando a día de hoy y me recetaron una medicación. Como sabía que era el fin de mi carrera laboral lo hablé con la compañía y los sindicatos, pero pasó mucho tiempo antes de que me fuera. No obtuve indemnización alguna pero me dieron un subsidio por invalidez hasta los 65 años.

De Ellesmere Port merece la pena destacar tres rasgos de los datos cuantitativos (todos los encuestados se habían jubilado tras la introducción de prácticas posfordistas en 1990).

- 1) El 80 por ciento se jubiló antes de la edad reglamentaria (65).
- 2) Todos los que se jubilaron a los cuarenta y tantos o cincuenta y tantos años alegaron enfermedades profesionales recurrentes y nuevas prácticas de gestión para prejubilarse.
- 3) De entre los que se jubilaron entre los 60 y los 64 años, sólo cuatro dijeron que la producción posfordista no había influido en su decisión de prejubilarse.

La gran mayoría de los trabajadores de Vauxhall encuestados se habían prejubilado y, en la mayor parte de los casos, habían alegado para hacerlo las condiciones de trabajo, en concreto la existencia de prácticas de gestión posfordistas.

He aquí algunos ejemplos:

Vauxhall me permitió vivir aceptablemente bien pero, sinceramente, fue gracias a las horas extraordinarias y debo reconocer que era matador. Ni siquiera tras la introducción del trabajo en equipo nos escuchó la dirección. Sin embargo, el trabajo nocturno era lo que más afectaba a mi bienestar y mi vida familiar. Me retiré en 1990 porque ya no podía soportar las nuevas condiciones de trabajo y me prejubilaron, si es que se dice así (jubilado en 1999 a los 61 años / Embellecedores y Final).

Otro trabajador, antiguo operador de prensa jubilado a los 63 años tras 32 años de trabajo, alegó para prejubilarse enfermedad profesional crónica y la presión que suponían para el cumplimiento de las funciones propias de su trabajo la automatización y los continuos cambios de horarios y planificación.

Otros hablan de la creciente intensidad de trabajo tras la introducción de técnicas posfordistas (acuerdo 1990-V-6):

Las cosas se complicaban cada vez más a medida que había que realizar más operaciones debido a las nuevas técnicas de gestión (jubilado en 1999 a los 61 años / Embellecedores y Final).

Otro trabajador, jubilado en 1998 tras «ser incapaz de seguir soportando la presión de la velocidad a la que había que monitorizar», afirmaba:

Lo que acaba contigo es la presión infinita, ¿sabe? Creo que la dirección debería mostrar más consideración hacia el monitor y se lo dije antes de irme. Disfruté parte del tiempo que pasé en Vauxhall al principio pero es que entonces todo era más fácil. Siempre estuve ocupado alternando mi trabajo con las funciones de representante sindical y representante de salud y fundé la sección de atletismo. Realmente creo que hay que hacer algo para que la relación entre gerentes y trabajadores mejore. Aún me indigno cuando recuerdo las injusticias cometidas en Ellesmere Port (jubilado en 1998 a los 53 años / Accesorios y cadena de montaje de puertas).

Otros encuestados aludieron a lo importante que había sido la ayuda de los sindicatos para conseguir las prejubilaciones y, en general, para controlar ciertos aspectos del proceso productivo:

Sin el consejo de los sindicatos no habría conseguido una buena prejubilación y se lo agradezco porque, sin ellos, le aseguro que mi vida hubiera sido mucho peor tras la introducción del trabajo en equipo y las continuas reuniones [sic] de perfeccionamiento (jubilado en 1999 a los 59 años / Acabado).

Lo cierto es que se habla de mejorar las cosas pero, para mí, la compañía no era más que la forma de alimentarme y alimentar a mi familia. Estaba contento con mi vida y siempre podía contar con los sindicatos; me ayudaron en muchas ocasiones y siempre les estaré agradecido por ello (jubilado en 1998 a los 62 años / Embellecedores y acabado y Formación y calidad).

Cowley (total 20): razones para la prejubilación

Los gerentes fijaron los criterios de la jubilación	Obtenida en colaboración con los sindicatos	Preferencias individuales	Prejubilación debido a cambios en el régimen laboral y condiciones de trabajo	Prejubilación por cambios en el régimen laboral y condiciones de trabajo unido a enfermedad profesional crónica
Ningún encuestado	Todos los encuestados	3	7	4

Ellesmere Port (total 35): razones para la prejubilación

Los gerentes fijaron los criterios de la jubilación	Obtenida en colaboración con los sindicatos	Preferencias individuales/ otros	Prejubilación debido a cambios en el régimen laboral y condiciones de trabajo	Prejubilación por cambios en el régimen laboral y condiciones de trabajo unido a enfermedad profesional crónica
Ningún encuestado	Todos los encuestados	7	21	24

Conclusiones

Las ciencias sociales más radicales se han centrado en la producción posfordista en las fábricas dando lugar a algo que tal vez pudiéramos denominar «sociología de la fábrica». La causa fueron los informes sobre estrés y lesiones en el lugar de trabajo. En términos generales se trataba de reconocer la importancia de incidir inmediatamente sobre el deterioro de la calidad de la vida laboral sobre la que se informaba tanto aquí como a nivel internacional y de hacer frente a la poderosa ideología de la cadena de montaje (taylorismo) y a los intelectuales orgánicos comprometidos con las nuevas estrategias de producción. De manera que no resulta sorprendente que la economía política posfordista ni fuera sometida a un escrutinio teórico ni se la tuviera muy en cuenta. La consecuencia de esta falta de teorización que permitiera vincular los cambios habidos en los lugares de trabajo a la economía general, incluida la variable naturaleza de la reproducción social, es que sabemos menos de lo que deberíamos sobre el impacto del posfordismo sobre los trabajadores de mayor edad, incluidos aquellos que se han prejubilado a consecuencia del posfordismo. Al fin y al cabo, hoy sí tenemos pruebas de los efectos nocivos del posfordismo que siguen padeciendo los trabajadores tras su jubilación. Los limitados datos de los que disponemos en el caso de los trabajadores de Ellesmere Port se refieren a las consecuencias físicas del posfordismo tras muchos años de jubilación. En muchos casos, las empresas y organizaciones que aplican prácticas posfordistas están comprometiendo la salud de sus empleados en el lugar de trabajo, pero sabemos poco de las consecuencias psicológicas que hayan podido tener estas prácticas para los trabajadores, sus familias y la sociedad en general. Por mucho que se orqueste el aumento de la esperanza de vida, no reconocer la responsabilidad de los empresarios cuyos trabajadores jubilados aún tienen que recuperarse de los nocivos efectos físicos y emocionales del exceso de trabajo, es dejarles irse de rositas. En realidad es el Estado el que carga con los costes financieros de la producción posfordista a través de los servicios sociales y las clínicas para pacientes externos (consideradas el pilar del salario social). El trabajador, cuyo salario se convierte en pensión, suele estar poco preparado para hacerse cargo del coste financiero de muchos años de posfordismo. El hecho de que la vida laboral se esté reduciendo apoya nuestra teoría de que la creciente intensidad del trabajo, con los efectos nocivos que sabemos cada vez mejor que conlleva, está reduciendo el número de trabajadores que sobreviven al posfordismo sin prejubilarse. Según la agenda de la gestión por estrés tampoco se espera que lo hagan. Pero, en sus últimos años de vida laboral, y teniendo en cuenta que la salud de muchos se ha ido deteriorando como resultado directo de la producción posfordista, los trabajadores suelen padecer daños físicos crónicos que los empresarios liquidan como prejubilaciones (descritas por uno de los encuestados como un «despido anticipado permanente») haciendo dejación de su responsabilidad. Hay que señalar que, a veces, los gobiernos promueven paquetes de prejubilación, como ocurriera, por ejemplo, en el caso del cierre de Rover en Birmingham y de Vauxhall Luton en el 2000. Quizá haya llegado la hora de plantear que el empresario pague por ello al igual que, hoy en día, quien poluciona paga compensaciones financieras en otros ámbitos sociales, sobre todo medio ambiente.

Bibliografía

- BAUMAN, Z. (2004), *Wasted Lives. Modernity and its Outcasts*, Cambridge, Polity [Vidas desperdiciadas: La modernidad y sus parias, Barcelona, Paidós, 2007].
- BEAN, R. (1989), *International Labour Statistics. A Handbook, Guide and Recent Trends*, Londres, Routledge.
- BOUQUIN, S y STEWART, P. (2009), *Temps dure et dur labour. Un retoque critique sur les modes productifs de l'ère néo-libéral*.
- BURCHELL, B.; LADIPO, D. y WILKINSON, F. (2002), *Job Insecurity and Work Intensification*, Londres, Routledge.
- DURAND, P. P. (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui: du flux tendu à la servitude volontaire*, Paris, Le Seuil.
- FUCINI, J. J. y FUCINI, S. (1990), *Working for the Japanese*, Nueva York, Free Press.
- GALLIE, D.; FELSTRAD, A. y GREEN, F. (2004), «Changing Patterns of Task Discretion in Britain», *Work, Employment and Society*, 18 (2), pp. 243-266.
- GARRAHAN, P. y STEWART, P. (1992), *The Nissan Enigma: Flexibility at Work in Local Economy*, Londres, Mansell.
- GRAHAM, L. (1994), «How Does the Japanese Model Transfer to the United States? A View from the Line», en A. Elger y C. Smith, *Global Japanisation?*, Londres, Routledge.
- LEWCHUK, W. y ROBERTSON, D. (1997), «Production without Empowerment: Work Reorganization from the Perspective of Motor Vehicle Workers» *Capital & Class*, otoño, pp. 37-64.
- MACKENZIE, R.; STUART, M.; FORDE, C.; GREENWOOD, I.; GARDINER, J. y PERETT, R. (2006), «All that is Solid?: Class, Identity and the Maintenance of a Collective Orientation amongst Redundant Steelworkers», *Sociology*, 49, pp. 833-852.
- MOODY, K. (1997), *Workers in a Lean World. Unions in the International Economy*, Londres, Verso.
- MOONEY, G. y LAW, A. (2007), *New Labour/Hard Labour?: Restructuring and Resistance inside the Welfare Industry*, Bristol, The Policy Press.
- PARKER, M y SLAUGHTER, J. (1988), *Choosing Sides. Unions and Team Concept*, Detroit Press.
- RINEHART, J.; HUXLEY, C. y ROBERTSON, D. (1997), *Just Another Car Factory? Lean Production and its Discontents*, Ithaca, Cornell University Press.
- ROBERTS, I. (2006), «Taking Age out of the Workplace: Putting older Workers Back in?», *Work, Employment and Society*, 20:1, pp. 67-86, marzo.
- SMITH, T. (2000), *Technology and Capital in the Age of Lean Production. A Marxian Critique of the «New Economy»*, Albany, State University of New York Press.
- STEWART, P.; RICHARSON, M.; DAMFORD, A.; MURPHY, K.; RICHARDSON, T. y WASS, V. (2009), «We sell Our Time No more». *Workers Struggles against Lean Production in the British Car Industry*, Londres, Pluto Press.

Resumen: «Cómo sobrevivir al posfordismo: despido y jubilación en la sociedad posfordista»

Los estudios más críticos sobre el impacto de la producción posfordista se ocupan de los problemas que suscita a los trabajadores en activo, pero sabemos sorprendentemente poco sobre la relación existente entre la prejubilación, las lesiones industriales y la producción posfordista. Tampoco hemos averiguado mucho sobre el impacto continuado, físico y de otro tipo, que ha tenido la producción posfordista sobre aquellos que ya no están trabajando. En este artículo mostramos la opinión de trabajadores jubilados de dos plantas de ensamblaje del Reino Unido (BMW, antes Rover, y Vauxhall-GM) sobre las causas que les llevaron a dejar de trabajar antes de tiempo y el papel desempeñado por la producción posfordista en su percepción del trabajo. Comenzamos con una definición del problema y hablamos de las implicaciones generales de una sociedad posfordista antes de pasar a considerar la naturaleza del posfordismo en el contexto del neoliberalismo tardío. Presentamos dos argumentos relacionados entre sí para demostrar que los procesos laborales posfordistas de cualquier lugar trasladan la carga de los costes de reproducción social, incluidas las lesiones industriales que generan un abandono prematuro del trabajo, del capital al trabajo y al Estado, especialmente en la Era del neoliberalismo. Finalizamos exigiendo una agenda de restitución que obligue a pagar al capital, como se hace en el caso de la protección medioambiental.

Palabras clave: Producción posfordista, crisis del fordismo, lesión, jubilación, costes sociales

Abstract: «Surviving Lean Injury, Redundancy and Retirement in the Lean Society»

While significant critical research into the impact of lean production addresses the concerns of those at work, we know surprisingly little about the relationship between early exit, industrial injury and lean production. Nor do we understand much about the continuing physical (and other) impact of lean on those who have left work. This paper considers the attitudes of retired workers from two final assembly plants in the UK (BMW, formerly Rover, and Vauxhall-GM) regarding their reasons for leaving work early together with their perceptions of the role of lean production in bringing about changes to perceptions of their work. The paper begins with a definition of the problem and wider implications of lean for society before addressing the nature of lean in the context of late neo-liberalism. Two related arguments involve recognition that lean labour processes, wherever located, and specifically in the era of neo-liberalism, increasingly shift the burden of the costs of social reproduction, including industrial injury leading to early exit, from capital to labour and the state and conclude by calling for an agenda of restitution whereby, in the manner of environmental damage, capital, qua the polluter should pay.

Key words: *Lean production, crisis of fordism, injury, retirement, social costs*