

## Los cambios en la organización del trabajo: de la Revolución Industrial al siglo XXI

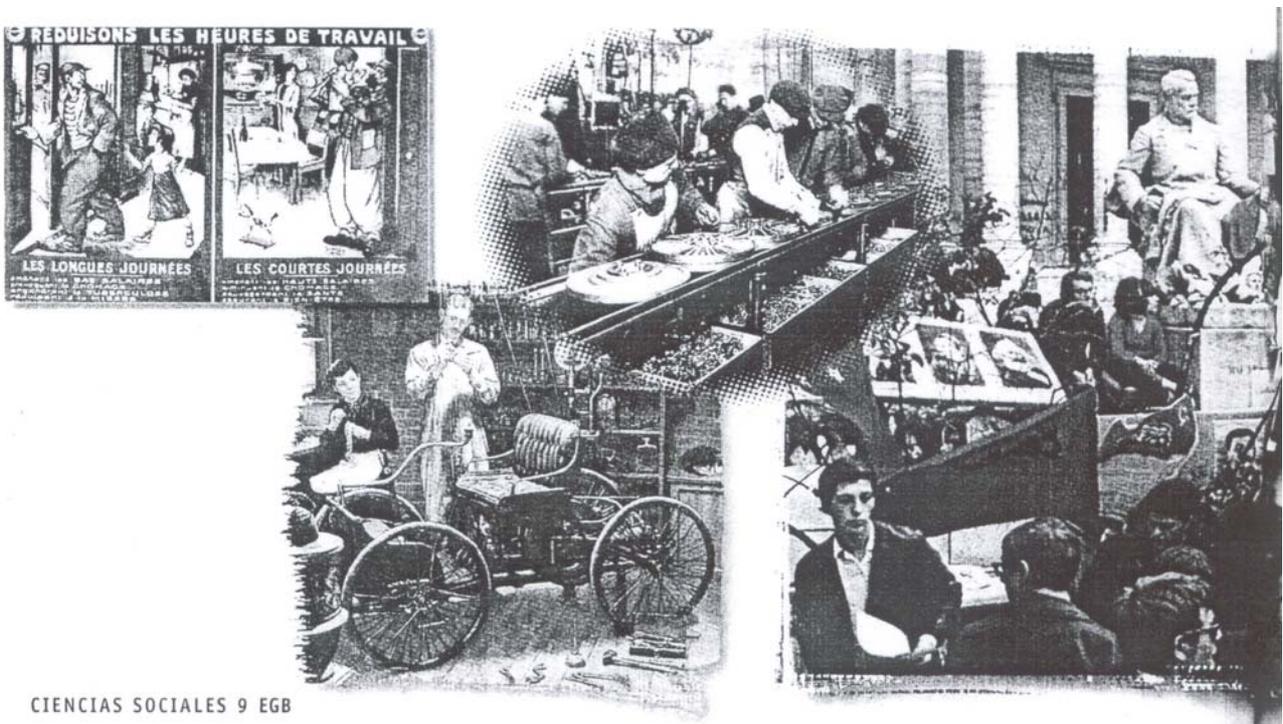
La Revolución Industrial cambió las formas de organizar la producción y, al mismo tiempo, provocó importantes transformaciones sociales. A partir de entonces se profundizó la difusión de las relaciones sociales capitalistas. Este proceso fue acompañado por la constitución de un “ejército” de trabajadores disponibles, que se inició a partir de la separación de los productores de sus medios tradicionales de subsistencia —la tierra y sus herramientas. Así desposeídos, no tuvieron otra posibilidad más que vender su capacidad de trabajo a cambio de un salario. Los trabajadores expulsados de sus parcelas de tierra comenzaron a emplearse en las nuevas fábricas; las migraciones a las ciudades y las nuevas condiciones de trabajo significaron experiencias completamente novedosas.

Las transformaciones en la organización de la producción registradas en Estados Unidos, a fines del siglo XIX, a partir de la difusión del taylorismo, requirieron una inmigración masiva de trabajadores no calificados. La organización del trabajo propuesta por Taylor concebía al obrero como un “ejecutante” de las directivas ‘científicamente’ generadas por la empre-

sa. A través de este proceso, los obreros tradicionales —los artesanos— fueron expropiados de su “saber”. A continuación, ese “saber hacer el trabajo” —es decir, realizar el producto de manera integral— fue descompuesto o fragmentado en numerosos gestos y movimientos; finalmente, se asignó a cada trabajador una tarea específica, repetitiva y con tiempos definidos de antemano por la empresa.

Henry Ford, también en Estados Unidos, retomó la experiencia de Taylor y la aplicó en su industria automotriz. La mecanización del proceso de producción y la imposición de los ritmos de trabajo por parte de la empresa —a partir de la incorporación de la cinta transportadora— significaron un nuevo avance del control por parte de los empresarios capitalistas sobre el proceso de producción. Estas innovaciones obligaron a los obreros a realizar sus movimientos en los tiempos impuestos por la cadena de montaje.

Hacia finales de la década de 1960 y principios de la de 1970 resultó evidente que los sistemas de producción taylorista y fordista no podían responder a las exigencias de la época. En primer lugar, el tipo de producción en serie, rígida y estandarizada, no podía



abastecer a un mercado de consumo cada vez más segmentado y con gustos diferenciados. En segundo lugar, el sistema de trabajo repetitivo, alienante para los trabajadores, provocó movilizaciones de obreros en todo el mundo, que expresaron su disconformidad y exigieron cambios en la organización de la producción.

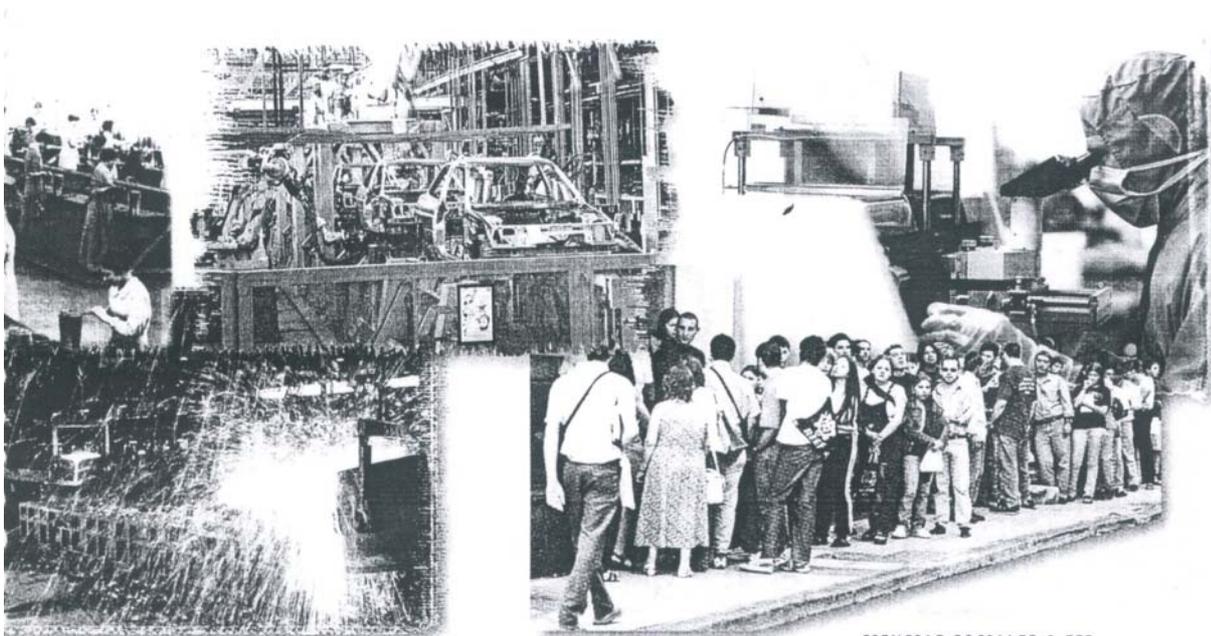
A partir de 1980, comenzaron a generalizarse nuevas formas de organizar la producción. Con el objetivo de superar las restricciones de mercado que enfrentaba la producción estandarizada característica del taylorismo y el fordismo, se diseñaron líneas multidireccionales de producción. Esta nueva organización permite producir, a partir de una matriz común, un conjunto diferenciado de productos. Por ejemplo, en la actualidad, el comprador de un auto de una determinada marca puede elegir entre diferentes opciones —de color, instrumental, formato o comodidades.

Las formas postfordistas introdujeron el concepto de flexibilización productiva en la organización del trabajo. Con el objetivo de reducir los costos de infraestructura y de los stocks, el nuevo paradigma propone la utilización de nuevas tecnologías —la robótica, la cibernética, la informática— y, además, al mismo tiempo, propone externalizar parte de la producción en “industrias satélites”. También transformó el perfil de los obreros y los empleados requeridos: cada vez más, trabajadores polivalentes trabajan en islotes de

producción —que son grupos de obreros que producen un determinado bien y que pueden intercambiar funciones en casos de ausencias o alejamientos momentáneos. Asimismo se han puesto en práctica nuevas formas de control de la producción. Algunos de estos mecanismos se aplican en el interior de la organización: desde una fuerte utilización de recursos informáticos hasta estrategias de dirección y organización de los equipos de trabajo orientadas a lograr consenso, que contemplan la posibilidad de que el trabajador opine sobre cuáles son las mejores formas para producir. Otros mecanismos de control de la producción son indirectos e impactan en la organización desde el exterior: la existencia de un mercado de trabajo fuertemente erosionado por el desempleo, la exclusión de la posibilidad de trabajar, y una cada vez mayor tendencia a la negociación individual de las condiciones de trabajo, entre otros.

**Para debatir:**

- ¿A qué sectores sociales beneficiaron los cambios en la organización del trabajo registrados desde la Revolución Industrial hasta principios del siglo XXI? ¿Por qué?
- ¿Se puede reemplazar el trabajo humano en el proceso de generación de riqueza? ¿Por qué?



## **Para realizar las actividades que refieren a las condiciones de vida de los trabajadores debes leer los siguientes textos:**

- Fradkin, R., Boixados, R., Schaposchmik, A., Figueiras, R., Barros, C., Saab, J., Gil Lozano, C., El libro de la sociedad en el tiempo y el espacio 8. Buenos Aires, Ed. Estrada, 1997, pp 38 a 51.

- Fradkin, R., Boixados, R., Schaposchmik, A., Figueiras, R., Barros, C., Saab, J., Gil Lozano, C., El libro de la sociedad en el tiempo y el espacio 8. Buenos Aires, Ed. Estrada, 1997, pp 256 a 260.

- Alonso, M. E.; Vázquez, E. (1999): Historia. El mundo contemporáneo (1852-1999). Documentos y testimonios. Ed. Aique. Buenos Aires. Pág 11.

**1)** A partir de la lectura de los textos que describen y analizan la situación de los trabajadores en el siglo XIX, resolvé las siguientes actividades:

- a) Escribí cinco preguntas que te permitan investigar sobre la actual situación de los trabajadores.
- b) Entrevistá a dos trabajadores de tu zona.
- c) Realizó un informe donde establezcas diferencias y similitudes respecto de las características, condiciones de trabajo y condiciones de vida de los trabajadores del siglo XIX y los actuales. (Para realizar esta actividad se sugiere complementar el material de trabajo con la película francesa "Germinal", donde se muestran las condiciones de vida de los trabajadores del siglo XIX en Francia).

**2)** Teniendo en cuenta la película "Germinal" y los materiales brindados sobre las condiciones de vida de los trabajadores. Imaginá que sos un/una obrero/a que trabaja con dos de sus cinco hijos (uno de 8 y el otro de 10) en una mina de carbón de Inglaterra. Un día de 1833, decidís escribir una carta a un grupo de trabajadores que se están organizando para una huelga. ¿Qué le escribirías? ¿Qué posición tomarías respecto a la futura huelga? ¿Te parece que sabrías leer y escribir?

**3)** Después de mirar la película "Germinal" realiza las siguientes actividades:

- Escribí un informe donde se describan:

- a. Condiciones de vida de los trabajadores.
- b. Condiciones de trabajo.
- c. Relaciones entre los trabajadores y el empresario capitalista.
- d. Formas de organización política y sindical.

### **- Responde:**

**a)** ¿Cuáles son las diferencias entre los trabajadores del siglo XIX y los actuales del siglo XXI? En la respuesta que elabores centrá tu análisis en los cambios y continuidades entre el pasado y el presente.

**b)** ¿Por qué creés que la película se llama "Germinal"?

**c)** ¿Qué otras formas de organización y de solidaridad se plantearon los trabajadores durante el siglo XIX?

**d)** ¿Cómo se organizan actualmente?