

El ¿milagro? japonés

LARISA MARTINELLI :: 26/01/2006

El toyotismo, como metodología de organización del trabajo con el objetivo de lograr una mayor explotación, generando el menor conflicto posible, aún no ha tenido una implementación absoluta a nivel mundial

INTRODUCCIÓN

Sabemos que, a la hora de aumentar la productividad, el capital ha encontrado a lo largo de la historia diferentes métodos: desde la prolongación de la jornada de trabajo, a la introducción de mejoras tecnológicas, pasando por la reformulación de la organización del trabajo. Si, en un primer momento, el desarrollo capitalista hizo uso de la explotación sin restricciones de la fuerza de trabajo, con jornadas de 12, 14, 16 horas o más y con salarios de subsistencia, con el comienzo de la organización de los trabajadores, estos fueron consiguiendo mejoras en las condiciones laborales y el capital tuvo que utilizar otros mecanismos para ampliar la productividad y sus ganancias. Por otro lado, el capital no siempre tuvo la fuerza necesaria para poder incorporar tecnología o nuevas formas de organización del trabajo.

Las mejoras tecnológicas que produjo la revolución industrial, si bien dejaron sin trabajo a muchos, se produjeron en un contexto de expansión económica que no dejó evidenciar sus consecuencias. La revolución que significó la aplicación de las ideas del taylorismo en la organización del trabajo, tuvo efecto a largo plazo sobre el control que tenían los trabajadores sobre la producción.. Como afirma Ben Watanabe (1), "... en los años 20, Taylor introdujo el ingeniero de producción en la planta fabril, para estudiar movimientos y simplificar las tareas al máximo, con el objetivo de estandarizar la producción..." Esto hizo que el obrero perdiera el control de la totalidad del producto manufacturado, quedando reducido su papel a la ejecución de tareas simples, de las que sólo los directivos de la empresa tenían el control total. A esto se sumó la incorporación de la línea de montaje, utilizada primeramente en la producción de automóviles por Henry Ford, por lo que se dio en llamar fordismo.

Luego de la segunda guerra mundial, se empezaron a probar en Japón nuevas formas de organización del trabajo, que tomaron el nombre de toyotismo. Esto produjo un vuelco en la manera de pensar capitalista debido al éxito que tuvieron (medido en aumento de productividad y ganancias), y al crecimiento económico que se produjo en Japón (que llevó a llamarlo el "milagro japonés") Numerosos autores, tanto para alabarlo como para criticarlo, han escrito sobre el tema, tratando de explicar donde se funda este supuesto éxito, Hay quienes afirman que la cultura japonesa hace posible su aplicación; otros, con los que coincidimos, se remiten más a factores político-sociales-económicos que crearon las condiciones para su puesta en marcha.

Queremos reflexionar en este artículo sobre las nuevas formas de organización del trabajo que el capitalismo está aplicando a nivel mundial hoy y, siguiendo a los autores que

plantean una crítica al determinismo cultural, queremos relacionarlo, con el proceso histórico japonés y el desarrollo de la lucha de clases que hizo posible su implementación como también su crisis que, como veremos, empieza a evidenciarse.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Luego del final de la Segunda Guerra Mundial, las potencias de ocupación imponen una constitución con restricciones para Japón, entre ellas, la renuncia a la guerra para resolución de conflictos y la posibilidad de mantener fuerzas armadas (2). Debido a esto Japón quedó en dependencia de EEUU para sus relaciones exteriores, y la política de la clase dominante se enfocó hacia la solución de los problemas al interior.

Según Muto Ichiyo, el período de la inmediata posguerra estuvo caracterizado por "...el total poder de ocupación de Estados Unidos y por una situación potencial de rebelión revolucionaria de la clase obrera y del pueblo japonés..."(3); para desarmar al imperialismo japonés, los Estados Unidos definen medidas de "democratización", algunas de las cuales alentaron la consolidación del sindicalismo. Hubo un avance de las fuerzas progresistas, como el Partido Comunista y el Partido Socialista y el movimiento obrero se desarrolló con un crecimiento rápido de la Confederación de Sindicatos de Industria (Sambetsu), dirigido por los comunistas. El período se caracterizó por tomas de fabricas y control obrero sobre la producción. El gobierno japonés, con el apoyo de los ocupantes norteamericanos, reaccionó contra los alzamientos populares y declaró ilegal el control sobre la producción.

Con la Guerra Fría y la Revolución China, EEUU cambia su política y decide que Japón se convierta en una pieza esencial para detener la avanzada comunista en Asia. Los reaccionarios japoneses comienzan a tener más confianza; se realiza una "purga roja", se prohíben las huelgas en el sector público y se deja al Partido Comunista prácticamente fuera de la ley.

En el '49, el gobierno de EEUU impone un programa de austeridad extrema sumado a un plan de construcción de industrias clave elegidas por ellos mismos. Esto produjo quiebres de fabricas no señaladas como clave y desocupación. La ocupación de EEUU utilizó sus FFAA para reprimir las huelgas contra los despidos. Esto significó una derrota para la Sambetsu.

Con la guerra de Corea, en el '50, EEUU reabrió las fábricas de armamento que habla cerrado, e invirtió millones de dólares para ponerlas a producir. Reprimió al movimiento obrero contrario a la militarización y creó un nuevo ejército japonés, contrariando así la nueva Constitución, con el objetivo de tener una "fuerza de reserva", reclutando también a grandes criminales de guerra.

En el '50, promovido por las autoridades de ocupación, se crea el Sohyo, conformado por no comunistas y anticomunistas de la Sambetsu, ahora agrupados en la Mindo, y, por otro lado, sindicatos anticomunistas y no comunistas agrupados en la Sodomei.

Debido a la organización del movimiento obrero y al movimiento antibelicista, la burguesía japonesa tuvo que confrontar para recuperar el poder que había perdido sobre sus propias fábricas y, en el '52, su estrategia se sintetiza en la consigna "recuperar el derecho a dirigir"

(4). La burguesía japonesa trató de refundar su poder, "... matando al movimiento obrero en el taller..."(5) y empujó a los trabajadores a la resistencia, con conflictos que van del '52 al '54.

Pese a su oscuro origen, debido a las insoportables condiciones de trabajo que hacían inaceptable la conciliación de clases, el Sohyo se va a transformar. En la Nissan, a pesar de la resistencia de los trabajadores contra el aumento de los ritmos de trabajo, las horas extras obligatorias y la rotación del personal, la empresa, apoyada por las grandes corporaciones patronales, utilizó diferentes métodos (como el lock out, arrestos, procesos judiciales, amenazas físicas, violencia y coimas) para enfrentar la organización obrera. Y ésta, pese a la gran resistencia, terminó por sucumbir a estas metodologías. Lo mismo sucedió en otras empresas.

Luego del fin de la guerra de Corea, comenzó la campaña de racionalización (que para nosotros significa flexibilización), que implicó despidos masivos. El ala más combativa de la Sohyo, perdió la dirección en el V Congreso, y la nueva dirección se enfocó más en las reivindicaciones salariales. Su principal estrategia fueron las campañas de primavera en las que se negociaba con las patronales aumentos salariales para el siguiente año. En el '54 el ala de derecha de la Sodomei, parte integrante de la Sohyo, decide retirarse de ésta y conforma un centro de enlace independiente llamado Zenro que luego se transformaría en el Congreso del Trabajo de Japón, la Domei. Esta última, estaba estrechamente aliada al Partido Socialista Democrático (escisión por derecha del Partido Socialista) y "...aprovechándose del sostenimiento de la patronal. la Confederación Domei trabajó abiertamente en la creación de los sindicatos por empresa para lograr la escisión de los sindicatos afiliados al Sohyo..."(6).

A partir de aquí, según Ben Watanabe, "...los sindicatos pasaron a ser dirigidos por dirigentes pro-patronales. Los empresarios apoyaron la intervención y aprovecharon para reestructurar las fabricas. Esta reestructuración, por su parte, no se basaba sólo sobre la represión, sino también sobre la búsqueda de una nueva colaboración. Fue importante para esta política, en 1955, la fundación del JPC (Centro de Productividad Japonés), una entidad tripartita de la que participaban empresarios, gobierno y sindicatos. Para convencer a estos últimos a participar, gobierno y empresarios anunciaron concesiones que serian asociadas al crecimiento económico:

1. El aumento de la ganancia seria dividida entre los trabajadores.
- 2 Ninguna innovación sería introducida sin que los sindicatos fuesen consultados.
- 3 Como garantía de estabilidad los despidos serian evitados.

A partir de ahí la economía japonesa tuvo un crecimiento continuo, lo que sustentó la implementación de estos compromisos..." (7)

CARACTERÍSTICAS DEL TOYOTISMO

Muchos autores ven como su característica más evidente el sistema llamado "just in time". Este se basa (al contrario que en el taylorismo que se basaba en la producción de un stock y en función de éste se modelaba la demanda), en la detección de la demanda y la producción del bien en función de esa necesidad específica. Esto hace recaer sobre los proveedores la presión, acelerando los tiempos de entrega. Pero el toyotismo no termina ahí. Agregaremos otras características.

La organización del taller, en el que el grupo de trabajadores estaba dirigido por un capataz, que generalmente era elegido por ellos mismos, y que era la base de la organización sindical, fue eliminada. El sistema de jefaturas, que suponía el taylorismo, fue reemplazado por un sistema en que los que organizan la producción son los trabajadores. En Toyota, por ejemplo, los grupos son de 8 personas que deben llevar adelante los objetivos colectivamente, ya que de ello dependen las promociones, los premios y los aumentos de salarios. Debido a esto, entre ellos existe un gran autocontrol, por ejemplo del ausentismo, de los ritmos de trabajo,..etc. Si en el taylorismo los incentivos eran individuales, en el toyotismo, son colectivos y pueden ser menores pero ligados al sistema de promociones.

Ya no sólo se pide al trabajador que obedezca las órdenes, sino que se le exige que sea participativo, que proponga mejoras al sistema de trabajo, cómo ahorrar tiempo en la línea de montaje, eliminar movimientos inútiles, reducir desperdicios, bajar los costos,..etc. Para esto, existen también círculos de calidad, en los que se presiona a participar a los trabajadores, para realizar estas propuestas. En estos círculos, los trabajadores, en la búsqueda de mejorar la producción, terminan autoexplotándose cada vez más. Según Antunez "...el principal objetivo del toyotismo era reducir el "desperdicio". De modo metafórico: si el trabajador respiraba y, en cuanto respiraba en algunos momentos, no producía, urge producir respirando y respirar produciendo y nunca respirar no produciendo. Si el trabajador pudiese producir sin respirar, el capital lo permitiría, pero respirar sin producir, no. Y en esto Toyota consiguió reducir en un 33% el "tiempo ocioso", el "desperdicio"..."(8)

Esta mal llamada "autogestión" de los trabajadores genera mucha presión, ya que en función de su desempeño dentro del grupo y de estos círculos, la empresa hace la evaluación para otorgar adicionales sobre el salario y promociones, o, como las llama Coriat. mercados internos de trabajo"(9).

En relación al salario, si bien en un primer momento se estableció el salario por antigüedad y el empleo de por vida, con el objetivo de retener a la mano de obra calificada debido a su escasez luego de la guerra, pagando un salario fijo y una parte importante según la antigüedad, luego se fue agregando a esto la participación en los círculos de calidad, la realización de cursos,..etc., trasladándose el peso de la antigüedad al mérito, (ejemplo extremo de esto es la Nissan, donde un 72.9% del salario está constituido por el mérito y un 13.5% por el salario básico (10)). Esto fija jerarquías entre los trabajadores según criterios no generales que dependen de la voluntad de la empresa. Esta última crea así una aristocracia obrera que tiene determinados privilegios diferentes al resto de los trabajadores.

Lo que logra la empresa con esto es fijar al trabajador a la firma, ya que no existe una escala salarial uniforme, y un cambio de empresa significaría perder todos los privilegios obtenidos y repercutiría en su nivel de vida. Sumado a esto, se otorgan préstamos hipotecarios para la vivienda que se devuelven con la indemnización, que terminan fijando al trabajador a la suerte de la empresa, ya que una indemnización prematura no alcanzaría nunca a saldarla.

LAS GRIETAS DEL SISTEMA

La posibilidad de implementación de esta organización del trabajo, como planteábamos más arriba, evidentemente fue resultado de un proceso de derrota de la organización obrera llevado adelante por la burguesía japonesa, con el apoyo de sus aliados norteamericanos. Me parece importante destacar el rol activo que jugó la clase dominante en este sentido, como plantea Hideo Totsuka, "...resulta fácil echar en cara a los trabajadores japoneses su debilidad y desorganización, pero es necesario considerar la destreza con que la patronal respondió a los retos planteados ante ella..." (11). Si bien aún hoy las pautas del toyotismo son aplicadas de manera ecléctica en empresas de diferentes partes del mundo, creo que el éxito no es total y definitivo. Este sistema tiene contradicciones que permiten evidenciar síntomas de crisis.

Como plantea Hideo Totsuka, según los resultados de un conocido estudio realizado por el sindicato de Toyota, se evidencia "...una caída reciente de la lealtad de los trabajadores hacia la empresa: sólo un 20% de los trabajadores jóvenes, entre los 20 y los 30 años, afirma querer seguir trabajando en la misma empresa hasta la jubilación. El otro 80% está a la espera de una buena oportunidad para irse y cambiar de trabajo..."(12), lo que indica que el compromiso que se trata de generar para con la empresa no es totalmente efectivo.

Otra de las contradicciones radica en que el sistema de salario por antigüedad y el empleo de por vida sólo incluye a un 30% de la población japonesa, quedando excluida la mayoría. Además, el supuesto empleo de por vida, no impide que, aludiendo a necesidades de la empresa, esta no despida a estos trabajadores, y obligue al resto a un retiro voluntario a los 55 años.

Junto a la disparidad de salarios existente entre los trabajadores de la empresa, existen otras jerarquías derivadas de que, las grandes empresas, no sólo que ejercen su poder y control sobre las ciudades en las que tienen emplazamiento, generando conflictos, sino que tienen una gran cantidad de empresas subsidiarias sobre las que ejercen influencia. Esto crea una pirámide sobre la que la empresa mayor ejerce su control, ya que las empresas subsidiadas dependen de su demanda. Se establecen así jerarquías entre los trabajadores permanentes de la empresa madre y los empleados exteriores de empresas subsidiarias, que cumplen funciones en la empresa principal en tareas sucias o puestos subalternos. Existen otros trabajadores exteriores que cumplen iguales tareas, pero que reciben salarios inferiores. Asimismo, existen trabajadores contratados por temporadas cuya proporción ha aumentado considerablemente. También hay una jerarquía entre las empresas subsidiarias, que depende de su mayor o menor importancia estratégica para la producción. Esta jerarquía se traslada en diferencias en los sueldos de los trabajadores de la cúspide de la pirámide con los de la base.

En este sentido, es importante lo que plantea Hideo Kotsuka cuando dice que "...las corporaciones se han visto ante la necesidad de depender de sectores inestables de la sociedad, incluyendo trabajadores a tiempo parcial y ocasionales. La proporción de trabajadores estables ha disminuido. En el mundo corporativo está penetrando un nuevo tipo de trabajador difícil de controlar..."(13), lo que genera más contradicciones a este sistema de trabajo.

Ejemplo de esto es lo que sucede en la Toyota, donde "...apenas el 25% de las piezas son producidas en la fábrica. Casi toda la producción es externalizada. En la Toyota, apenas una parte de los trabajadores es empleado de la ensambladora, y el salario, así como las condiciones de trabajo, desciende gradualmente en las externalizadas, En la cima de la pirámide esta la ensambladora. En el primer nivel debajo, están las fábricas donde son producidos componentes estratégicos...[donde los salarios]... descienden al 95% comparados con los de la Toyota. En el segundo nivel, el salario corresponde al 80% de lo que paga la ensambladora, y en el cuarto nivel corresponde al 60%. Generalmente no existen mujeres en la producción de la ensambladora. Sin embargo en las pequeñas fábricas, que están en niveles más bajos, más del 50% de los trabajadores son mujeres..." (14)

En la búsqueda de reducir los costos, las grandes corporaciones de Japón, como de otras potencias económicas, han ido construyendo plantas en otros países donde conseguir menores costos salariales, impositivos, etc, generando mayor desempleo al interior de sus respectivos países. Hoy como ayer, uno de los factores importantes para aumentar la tan perseguida productividad sigue siendo reducir los costos salariales. El presidente de la empresa Fiat Auto de Argentina, declaraba en una entrevista que para que la industria automotriz argentina sea viable, tendríamos que tener "...salarios normales competitivos con los de Brasil..." ya que "...Brasil es nuestro peor competidor. Tiene los salarios más bajos...", y que si tuviéramos los salarios de Alemania. olvídate de la productividad..."(15).

Podemos observar a la vez, en empresas multinacionales radicadas en nuestro país, cómo se implementan políticas empresariales subsidiarias del toyotismo. Tanto empresas automotrices (Fiat, General Motors) como metalúrgicas como Acindar, utilizan el sistema de empresas subsidiarias que proveen autopartes para su ensamblaje, o determinados productos. También en estas empresas tienen tercerizados sectores de la producción, y mayormente sectores como limpieza y seguridad, además del uso de trabajadores externos que realizan tareas similares a los permanentes, así como trabajadores eventuales. Estas últimas características las vemos también en empresas de servicios, como las grandes cadenas de supermercados.

En este sentido, es importante cuando Antunes remarca que la "...tendencia que viene ocurriendo en el mundo del trabajo hoy es una reducción del proletariado manual, fabril, estable, típico de la fase taylorista y fordista..." y que "...según datos de la OIT, hay hoy más de un billón de hombres y mujeres trabajadores que están precarizados, subempleados --los trabajadores que el capital usa como si fuesen jeringas descartables-- o se encuentran desempleados...", que existe "...un aumento expresivo del trabajo femenino en el mundo del trabajo, tanto en la industria como especialmente en el sector de servicios y que cuanto más se amplían los trabajos part time, más la fuerza de trabajo femenina penetra este

universo...", así como los "...considerados viejos por el capital, una vez desempleados, no vuelven más al mercado de trabajo. Van a realizar trabajos informales, trabajos parciales, part time, etc..."(16).

Sumado a la precarización del trabajo en sus niveles inferiores producen estas corporaciones otra contradicción que, como señala Ben Watanabe, radica en "...los efectos acumulativos del stress físico y mental continuo en los trabajadores sujetos al trabajo intensivo y a largas horas de jornada, que deviene en la destrucción de su salud. En los peores casos, el resultado es la muerte instantánea a la que se le da el nombre de 'Karoshi'...", según Watanabe, "...un trabajador en la línea de producción de Toyota está obligado a hacer 20 movimientos cada 18 segundos, o sea un total de 20.600 movimientos por día. Esa condición inhumana de trabajo se extendió de la línea de montaje a la administración y los demás puestos de trabajo...", lo que produjo que "...cerca de 1500 casos de karoshi fueron denunciados por colegas y familiares de las víctimas a partir de junio de 1990..."(17).

CONCLUSIONES

Considero que el surgimiento del toyotismo en Japón fue producto del proceso histórico japonés, y que su implementación en los diferentes lugares de trabajo dependió de la correlación de fuerzas entre capital y trabajo existente, y del resultado de la lucha de clases. Seguimos a Muto Ichiyo cuando plantea que la democracia de posguerra, con todas sus particularidades, "...no se puede disolver en conceptos suprahistóricos, tales como la cultura japonesa o la cultura del consenso desarrollado por observadores occidentales racistas..." y que en el "...centro de esta formación histórica se encuentra la alianza de la burguesía japonesa con Estados Unidos".

Además coincido con que "...en la base de ese bloque histórico se encuentran tres factores: 1) el crecimiento extraordinariamente rápido y sostenido de la economía, 2) las relaciones políticas y militares con EEUU, y 3) un modelo de funcionamiento interior y de relaciones entre las clases determinado por los dos primeros factores..." y que "... todos estos factores son elementos históricos concretos que tuvieron un comienzo y entonces tendrán un fin..."(15).

Por lo expuesto más arriba concluimos que el toyotismo, como metodología de organización del trabajo con el objetivo de lograr una mayor explotación, generando el menor conflicto posible, aún no ha tenido una implementación absoluta a nivel mundial. Ella está limitada por las condiciones particulares de cada sociedad, y todavía tiene muchas posibilidades de ser utilizada por las clases dominantes. Pero también, y esto es lo importantes para nosotros, presenta ya muchas grietas pasibles de ser utilizadas por los trabajadores, en su lucha contra la explotación.

NOTAS:

1) Ben Watanabe, Organizar a los desorganizados. Martinez. Oscar A. (comp.) Japón: Milagro o pesadilla? La otra cara del Toyotismo. Ed. T.E.L.

- 2) "Aspirando sinceramente a una paz internacional basada en la justicia y el orden, el pueblo japonés renuncia para siempre a la guerra como derecho soberano de la nación y a la amenaza o al uso de la fuerza como medio de resolución de las disputas internacionales..." Art. 9 de la Constitución de Japón de 1946.
- 3) Muto Ichiyo, *Toyotismo: Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón*. Antídoto, Bs. As., 1996.
- 4) *Ibidem*, pág. 40.
- 5) *Ibidem*, pág. 47
- 6) *Ibidem*, pág. 50.
- 7) Ben Watanabe, *op.cit.* pág.34.
- 8) Antunes, Ricardo, Los nuevos proletarios del mundo en el cambio del siglo. en *Los Sentidos del Trabajo: Ensayo sobre la Afirmación y la Negación del Trabajo*, Editora Bomtempo, Sao Paulo, 1999.
- 9) Coriat, Benjamín. *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI, México. 1995, pág.76.
- 10) Muto Ichiyo, *op. Cit.*, pág.85.
- 11) Hideo Totsuka, *La sociedad corporativa*. en: Martínez, Oscar A. (comp.), *op. cit.*
- 12) Hideo Totsuka, *op. cit.* pp.27 y 28.
- 13) Hideo Totsuka, *op cit.*, pág 28.
- 14) Ben Watanabe, *op. cit.*, pág. 3l.
- 15) *Revista Infoauto*, junio. 2005, pág. 28.
- 16) Antunes, Roberto, *op. cit.*, pág. 11.
- 17) Ben Watanabe, *op. cit.*, pp.37-38.
- 18) Muto Hichiyo, *op.cit*, pág. 42-43.

Observatorio de Conflictos, Argentina. <http://ar.geocities.com/obserflictos>

https://www.lahaine.org/mundo.php/el_imilagro_japones