

El capitalismo japonés de posguerra

LUCIANA URBANO :: 23/02/2006

El mundo se está contagiando, en todos los sectores, del nuevo sistema de producción ajustada (just in time). De forma que se está transformando la vida económica mundial por la difusión del toyotismo como sustituto de los ya obsoletos fordismo y taylorismo

LA SITUACIÓN A FINES DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Después de la II Guerra Mundial la derrotada burguesía japonesa atravesó por un período de extrema debilidad. Dos gigantes libraron batalla en el Japón: por un lado las fuerzas de ocupación militar del imperialismo yanqui y por el otro el movimiento obrero japonés que creció como un coloso. Su poder "se extendió como fuego en un pastizal seco". El crecimiento más rápido fue el de la Confederación de Sindicatos de Industria (Sambetsú), dirigido por comunistas que pasan de nada en el '45 a una organización de 1.600.00 a fines del '46.

Una característica remarcable de esta precoz irrupción obrera de posguerra fue el control obrero sobre la producción, con la creación de Comités de Taller. Estos Comités se unieron a nivel regional y finalmente a nivel nacional para formar la Sambetsú. En estas empresas (donde la patronal se negaba ponerlas a producir bajo condiciones no rentables) los trabajadores tomaron el poder y volvieron ellos mismos a poner la producción en marcha. Aun allí donde no habían tomado las fábricas en sus manos los trabajadores crearon, dentro de las empresas, situaciones tales que podrían llevarlos fácilmente al control de la producción. Fuera de las fábricas el control popular sobre la alimentación y sobre el sistema de racionamiento se extendió rápidamente (1).

El imperialismo y la burguesía necesitaban retomar el control de la situación. El capital, en cuanto trabajo muerto, no puede existir si no mantiene la sumisión del trabajo vivo, si no reproduce permanentemente el sistema de explotación. De esta relación antagónica surge, para la burguesía, el imperativo de la búsqueda constante no sólo de mayor productividad, sino también de nuevas formas de organizar la producción que mantengan y/o refuercen su dominación, doblegando la abierta o sorda rebelión del trabajo. Así vemos que en la inmediata posguerra hay una clara estrategia antiobrera, que pudo imponer a los trabajadores el "individualismo" y el "espíritu de sumisión" que tanto alaban los comentaristas burgueses. Muto Ichiyo nos dice que no hay toyotismo sin derrota de los trabajadores.

La estrategia de la burguesía japonesa es entonces firme y terminante: recobrar el poder de control en los lugares de trabajo, subordinar la in-subordinación del trabajo.

1. ORÍGENES DEL SISTEMA TOYOTISTA:

El sistema Toyota es resultado de un lento proceso de maduración, formado por innovaciones sucesivas o por importaciones de métodos y conceptos que parecían lejanos a él (2). Los grandes acontecimientos que marcaron su elaboración surgen de la necesidad

anteriormente expuesta. Podríamos desarrollar cuatro fases y momentos claves de la concepción del "espíritu Toyota", cada uno de los cuales marca un avance en materia de organización de la producción:

* Fase 1 (1947-1950): se realizan las primeras innovaciones en la organización que tienen por objeto introducir la "automatización" en la industria automotriz aprovechando el capital de conocimiento práctico adquirido en la rama textil.

* Fase 2 (1949-1950): tres acontecimientos hacen que se produzcan soluciones originales e innovadoras: la crisis financiera del '49, una gran huelga que termina con el despido de 1.600 obreros, que hacían pedidos masivos a la casa Toyota después de la guerra de Corea. Frente a esto la empresa se ve forzada a buscar medios para aumentar vigorosamente su oferta de productos sin tener que recurrir a la contratación de obreros, para no quedar en ridículo.

* Fase 3(años '50): nace el método Kan-Ban, "producir justo lo necesario y hacerlo justo a tiempo"(Just in Time).

* Fase 4 (del '62 al '73 y después): extensión del método Kan-Ban a subcontratistas y abastecedores (3).

Además durante los años '60 y '70 se reveló un instrumento eficaz de integración, pequeños grupos combinados al control de la calidad, los llamados Equipos de Calidad (CQ). Estos grupos se transformaron en el pilar principal de la transformación del movimiento obrero y del control del proceso de producción. Los CQ estudian el proceso de trabajo, inventan nuevos métodos o elaboran mejoras a los que existen y luego se los proponen a la patronal. Cada individuo y cada grupo es alentado a hacer proposiciones y si la patronal encuentra que su proposición es excelente, premia al grupo. (4)

Otro elemento constituyente del Toyotismo es el "empleo de por vida " y el "salario por antigüedad". Hay que recordar que este sistema no se aplica más que a empleados regulares de las grandes empresas que no representan ni siquiera la tercera parte de la mano de obra industrial japonesa. La economía experimentaba una fuerte movilidad entre empresas, por lo cual se tendía a desarrollar técnicas de retención de mano de obra. El "salario por antigüedad" incitaba a los trabajadores a acumular una cantidad de años de presencia lo bastante importante como para gozar de salarios altos. Los dos elementos funcionaron de cerradura en el mundo de la empresa.(5)

2. ¿QUÉ ES EL TOYOTISMO?

A esta altura nos podríamos preguntar ¿Qué es el Toyotismo? Los economistas burgueses dirían: "Es el Just in Time, más el Kan Ban, más los EQ (Equipos de Calidad), más la Calidad Total, más las normas ISO 9000, es la empresa como una gran familia en donde los trabajadores cantan el himno de la corporación antes de comenzar cada jornada y se sienten orgullosos de pertenecer a ella". (6)

Para Ichiyo lo esencial que hace el sistema es: "trasladar la competencia ínterempresa, a la competencia-rivalidad entre obreros" (7). Ichiyo retoma el análisis de Marx que privilegia

las relaciones sociales. Así, nos lleva a ver que lo central del toyotismo es la irrupción de nuevos patrones de dominación del capital sobre el trabajo para aumentar la productividad y extraer una mayor cuota de plusvalía que permita una nueva superación de las crisis capitalistas, lo que obviamente no significa eliminarlas.

Respecto a lo central de la producción japonesa Holloway (8) señala que "es un estilo de dirección basado en la presunción de que los trabajadores son disciplinados y leales (al capital), de que no habrá paros imprevistos, y que la calidad de los productos en cada una de las fases del proceso será confiable. Presume por lo tanto que cuando un director dice: "Ve", el trabajador va. Ichiyo denuncia y muestra las nuevas relaciones de producción establecidas a partir de las derrotas de los trabajadores del Japón y lo hace no sólo viendo las luchas sindicales sino las luchas políticas y las relaciones que tienen éstas con la aplicación o no de los nuevos paradigmas productivos.

2 a. El toyotismo en relación con el modelo taylorista-fordista:

Para hacer una correcta caracterización del toyotismo y para refutar los argumentos que desde distintos sitios salen en su defensa, conviene no sólo detenerse en los rasgos novedosos sino también en aquellos que señalan una cierta continuidad con el modelo taylorista-fordista. Uno de éstos rasgos, por ejemplo, es el mantenimiento de la tradicional línea de montaje(9).

Así, desde el punto de vista del proceso objetivo de producción, el equipo de trabajo significa el desplazamiento del obrero individual por los equipos de obreros que se desplazan efectuando tareas heterogéneas a lo largo de una o varias secciones, lo que de hecho, es una recomposición de la línea de montaje. Coriat afirma que "en el fondo, se trata más exactamente de una nueva manera de sacar partido del doble principio en que se basa la línea de montaje clásica. Este doble principio que puede resumirse en producción de flujo continuo y fraccionamiento de trabajo se mantiene, pero sobre otra base y con distintas modalidades de aplicación" (10).

Otra de las características del nuevo modelo que representa una continuidad del anterior es lo que ha dado en llamarse la "dirección por tensión" y la "multiespecialización". Las obras de sociología del trabajo presentan la "dirección mediante tensión" como una alternativa humanista al taylorismo, cuando en realidad constituye una intensificación de la "organización científica del trabajo" de Taylor (11). Así, lejos de la formación y conocimientos especiales de que nos hablan los defensores del toyotismo, la multiespecialización significa para una inmensa cantidad de obreros una reducción de la calificación laboral, que deja a la dirección con las manos libres para cambiar constantemente las pautas de trabajo o la asignación de las tareas (flexibilidad normativa).(12)

2. b El sindicalismo en el sistema:

El sindicalismo después de grandes derrotas tuvo que aceptar su transformación en sindicalismo de empresa, al tiempo que se vio obligado a pasar de prácticas de enfrentamiento a formas cada vez más evidentes de concertación y hasta cooperación con los representantes de los intereses capitalistas.)13)

La presión por intensificar el ritmo de trabajo, que se refuerza con la aplicación del método "just in time" y los CQ, estimular constantemente la competencia entre los grupos obreros. La idea es tratar de romper toda forma de solidaridad de clase, haciendo competir unos grupos contra otros, además de establecer la competencia intra-grupal. Muto Ichiyo nos habla de la nueva Organización Científica del Trabajo, que posibilitaba mantener vivo el sistema de explotación capitalista, pero visto desde el otro lado de la barricada. Denuncia que la política de la patronal, con los nuevos métodos de producción basado en los EQ, apunta a destruir la unidad desde la fábrica misma, cambiando las condiciones objetivas que la forjaban. Con esto apuntaban también a destruir el poder obrero institucionalizado en las organizaciones obreras, en la medida en que el mismo podía escapar al control y los límites de la colaboración de clases, alentando procesos de clasismo y radicalización política, y fomentando "nuevos dirigentes" completamente patronales. También nos dice: "La erosión del poder obrero en las fábricas repercutió rápidamente en el sindicato e hizo emerger un nuevo tipo de dirigentes próximos a la patronal,... quienes tomaron la dirección nacional de la Tekko Roren en 1959". (14)

El objetivo económico-social-político fundamental para la patronal era la destrucción de la unidad del movimiento obrero para aniquilar esa fuente de poder y mantener e incrementar las ganancias capitalistas. Por eso Ichiyo tiene total razón cuando denuncia al toyotismo como un arma para destruir la unidad y lograr que los obreros compitan entre sí, ganados por el nuevo mito del "mundo de la empresa" y dando la espalda a la búsqueda de un mundo nuevo forjado mediante la eliminación de la propiedad privada de los medios de producción y la elevación de los trabajadores a clase dirigente, ejerciendo el poder con un estado de tipo radicalmente distinto.

CONCLUSIONES:

El mundo de la empresa es el bastión de la burguesía japonesa, en la cual la intimidación sirve de cimiento. Una vez que la trampa de ese mundo se cierra sobre el trabajador comienza a rivalizar con sus camaradas para sobrevivir, trepar en el estatus interno de la firma y de la promoción salarial. (15)

Lo que sucede hoy es que, al igual que en el tercer cuarto del siglo XX, el mundo se está contagiando, en todos los sectores, del nuevo sistema de producción ajustada (just in time). De forma que se está transformando la vida económica mundial por la difusión del toyotismo como sustituto de los ya obsoletos fordismo y taylorismo.

NOTAS:

1) MUTO ICHIYO. "En relación con "La izquierda en el umbral del siglo XXI". Crítica del libro clave para entender los nuevos métodos de producción. 30 de junio del 2000.
www.nodo50.org/observatorio/toyotismo.htm

2) CORIAT, Benjamín. " El espíritu toyota", "Relaciones industriales y relaciones salariales" prologo, introducción en Pensar al revés. Trabajo y organización en la fábrica japonesa Edit. Siglo XXI, 1995. pág. 27.

3) CORIAT, Benjamín.; op. Cit. Pág. 28/29.

4) MUTO ICHIYO. "Toyotismo, lucha de clases e innovación tecnológica en el Japón" en Luchas de clase en Japón de posguerra, pasado, presente y futuro. Edit. Antídoto. 2000. pág 78.

5) MUTO ICHIYO.; op. Cit.pág 74

6) FANTÁÑN Y NUÑEZ. "¿Qué es el toyotismo?" www.wpb.be/icm/98es/98es11.htm

7) MUTO ICHIYO; op. Cit. pág 74.

8) HOLLOWAY, JOHN. "La rosa roja de Nissan", en Cuadernos del sur 6, 1987. pág. 137.

9) CORIAT, Benjamín.; op. Cit. Pág.26.

10) FANTÁÑN Y NUÑEZ. Op. Cit.

11) Idem. Anterior.

12) CORIAT, Benjamín.; op. Cit. Pág. 82.

13) Idem. Anterior. Pág. 69.

14) CORIAT, Benjamín.; op. Cit. Pág. 71.

15) MUTO ICHIYO; op. Cit. Pág. 79.

Bibliografía:

* CORIAT, Benjamín. " El espíritu toyota", "Relaciones industriales y relaciones salariales" prologo, introducción en Pensar al revés. Trabajo y organización en la fábrica japonesa Edit. Siglo XXI, 1995.

* HOLLOWAY, JOHN. "La rosa roja de Nissan", en Cuadernos del sur 6, 1987.

* MUTO ICHIYO. "Toyotismo, lucha de clases e innovación tecnológica en el Japón" en Luchas de clase en Japón de posguerra, pasado, presente y futuro. Edit. Antídoto.

Sitios web:

www.nodo50.org/observatorio/toyotismo.htm www.wpb.be/icm/98es/98es11.htm

www2.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/origs/ichiyo.htm

www.tel.org.ar/libros/japon.html

www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/nfororgt.htm

www.ec3.ugr.es/in-recs/articulos/63451.htm

www.monografias.com/trabajos10/finalx/finalx.shtml

www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab/6.1.htm

[www.lahaine.org/index.php?s=toyotismo&sentence=AND&submit=Buscar]

Observatorio de Conflictos, Argentina. www.nodo50.org/observatorio/

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