

# ENSAYOS DE ECONOMIA

DIRECTOR

**Ramiro Restrepo Uribe**

COMITE EDITORIAL

**Martha Celina Restrepo A.**  
**Luis Guillermo Posada L.**  
**Hernando Rendón O.**

ASESORES

**José Darío Uribe**

Subgerente de Investigaciones Económicas del Banco de la República Colombia

**Jaime Estay**

Universidad Nacional Autónoma de Puebla, México

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

RECTOR

**Víctor Manuel Moncayo**

SEDE MEDELLIN

VICE-RECTORA

**Olga Mestre de Tobón**

## FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y ECONOMICAS

DECANA

**Catalina Reyes Cárdenas**

## DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

DIRECTOR

**Luis Guillermo Posada L.**

MEDELLIN, COLOMBIA

## EL MUNDO DEL POSTFORDISMO

**Alain Lipietz\***

### RESUMEN

*La crisis de la relación salarial fordista ha conducido a diferentes regímenes salariales aún en bloques continentales integrados. Característica que se suma a la transformación jerárquica de las economías mundiales ocasionadas por el avance competitivo de los nuevos países industrializados y por la concentración de las relaciones económicas internacionales por bloques continentales. Tales son las características básicas del mundo económico internacional posterior a la guerra fría.*

*Este artículo analiza los distintos medios para solucionar la crisis del fordismo en las economías dominantes, una extensión del análisis hacia el resto del mundo; esboza una hipótesis sobre una nueva división internacional del trabajo; contrasta las características de los bloques continentales de Europa, Asia y América y la consecuencia de la nueva jerarquización económica con un enfoque hacia la actitud frente a las crisis ecológicas globales.*

### ABSTRACT

*The crisis experimented by the salary relation implied by the Fordist theory has led to different salary regimes even within the integrated continental blocks. This characteristic is added to the hierarchical transformation of world economies caused by the competitive progress of the new industrialized countries and by the concentration of international economical relationships in continental blocks. Such are the basic characteristics of the international economical world after the cold war.*

*The present article analyses the different ways to solve the Fordism crisis in the dominant economies, an extension of the analysis to the rest of the world; it sketches a hypothesis about a new international division of work; it contrasts the characteristics of international continental blocks in Europa, Asia and America and the consequences of the new economical hierarchization focused on the attitude face to the global ecological crisis.*

## EL MUNDO DEL POST-FORDISMO

En un ensayo crítico, Jean Christophe RUFIN (1991) comparaba la nueva cara del globo (posterior a la guerra fría) con el imperio romano del siglo IV: una zona próspera organizada en tetrarquía, aislada de tierras bárbaras desconocidas por un centenar de reinos feudales. En efecto, el mundo actual se muestra contrario:

- Un mundo desarrollado organizado en tres bloques continentales, dirigidos respectivamente por Estados Unidos, Alemania y Japón;
- Una periferia posterior que se torna incapaz ante las fuerzas económicas dominantes (los pueblos andino, africano, el interior de la India y China);
- Entre el "Imperio" y los "Bárbaros" se destacan sin embargo potencias intermedias "emergentes" que sueñan en unirse al imperio, "convertirse" en "ciudadanos romanos", es decir, en miembros del OCDE.

Esta descripción es bastante acertada y el presente texto trata de clarificar uno de los principios: las

transformaciones de la relación capital-trabajo.

La crisis de la relación salarial dominante de la postguerra, el *fordismo*, ha engendrado múltiples evoluciones entre los países desarrollados. Unos han privilegiado "la flexibilidad", otros la "movilización del recurso humano". Los nuevos países industrializados han acentuado su competitividad y se han diferenciado. Dando como resultado una gran transformación en la jerarquía de las economías mundiales. Otra tendencia se manifestó con más fuerza: la concentración de las relaciones económicas internacionales por bloques continentales (Europa, América, Asia). Los tres bloques tienen en común economías heterogéneas que los unen.

Este texto se ha dedicado exactamente a la coexistencia de países con regímenes salariales diferentes dentro de un bloque continental integrado. Pero veremos que el bloque americano ha escogido una vía diferente a los otros dos. Esto explica su relativa decadencia, análoga a la decadencia de Roma frente a Constantinopla.

En una primera sección, estudiaremos los medios para salir de la crisis del fordismo, adoptados por las economías dominantes. Luego extendemos el análisis a las otras economías. En una tercera sección, esbozaremos la hipótesis de una nueva división del trabajo (la tercera!). En la cuarta, quinta y sexta secciones, regresaremos a los caracteres contrastados en los tres bloques. En una séptima sección, examinaremos una consecuencia inesperada de esta nueva jerarquía enfocando el punto donde se juega el futuro del mundo: la actitud frente a las crisis ecológicas globales <sup>(1)</sup>.

### I. LA CRISIS DEL FORDISMO CENTRAL Y SUS RESULTADOS

#### 1) El impulso y la caída del fordismo <sup>(2)</sup>.

En primer lugar, recordemos brevemente lo que fue el fordismo. Como todo modelo de desarrollo se puede analizar sobre tres dimensiones:

\*Como principio general de organización del trabajo (o "paradigma industrial"), el fordismo es el taylorismo más la mecanización. El Taylorismo significa una estricta separación entre la concepción del proceso de producción, como tarea del departamento de métodos y de organización, y la ejecución de tareas estandarizadas y formalmente prescritas. Según ese principio, la implicación de trabajadores directos, se supone, no es un requisito para la ejecución de prescripciones del departamento de métodos.

\*Como estructura macroeconómica (o régimen de acumulación, o estructura social de acumulación), el fordismo implicaba que las ganancias de productividad resultante de sus principios de organización tuvieran su contrapartida, por una parte en el crecimiento de las inversiones financiadas por las ganancias y por otra, en el crecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores asalariados.

\*Como sistema de reglas de juego (o como modo de regulación), el fordismo implicaba una contractualización a largo plazo de la relación salarial, con límites rígidos a los licenciamientos y una programación del crecimiento del salario indexado sobre los precios y sobre la productividad general. Además, una amplia socialización de rentas a través del Estado Providencia aseguraba una renta permanente a los trabajadores asalariados.

La demanda, en el modelo fordista, era entonces jalonada por los salarios en el mercado interno de cada país capitalista avanzado, tomados separadamente. La coacción exterior estaba limitada por la coincidencia del crecimiento en los diferentes países, por la limitada importancia de la expansión del comercio internacional, con relación al crecimiento de los mercados internos, y por la hegemonía de la economía de los Estados Unidos.

La primera y más evidente razón de la crisis apareció del "lado de la demanda". La competitividad se nivela entre Estados Unidos, Europa y Japón. La búsqueda de economías de escala inducía una interna-

cionalización de los procesos productivos y de los mercados *entre países desarrollados*. El crecimiento en el precio de las materias primas importadas del Sur (en particular el petróleo) avivaron la competencia para las exportaciones a comienzos de los años 70. Por último, las empresas de los países fordistas buscaron cada vez más, deformar las reglas salariales *sub-contratando la producción en los países no fordistas*, "socialistas" o en "vía de desarrollo". La regulación del crecimiento de mercados internos a través de la política salarial, era ahora compromiso, por la necesidad de equilibrar el comercio exterior.

Frente a esta crisis del "lado de la demanda", la primera reacción de las élites internacionales fue claramente keynesiana. La gran idea era la de coordinar la conservación de la demanda mundial. No obstante, a finales de los años 70, apareció una limitante mayor: la caída de la rentabilidad. Esto era debido a una pluralidad de causas por "parte de la oferta": retardo en la productividad, crecimiento del precio total del trabajo (comprendido en él, el salario indirecto del Estado Providencia), crecimiento de la relación capital/ producto, crecimiento del precio relativo de las materias primas, de ahí el giro hacia las "políticas de la oferta", es decir, hacia las relaciones capital-trabajo.

Estos problemas "del lado de la oferta" están sujetos a dos interpretaciones. Una considera el crecimiento del precio relativo del trabajo como el resultado del *Largo boom* de la Edad de Oro ("profit

squeeze": ITOH (1990), ARMS-TRONG, GLYN, HARRISON (1984) y este análisis se convierte en la explicación oficial a finales de los años 70. Los ganancias eran demasiado bajas porque los trabajadores eran demasiado fuertes. Esto era así, ya que las reglas del juego eran demasiado "rígidas". Las políticas de "*flexibilidad liberal*" fueron llevadas a cabo por los gobiernos del Reino Unido, luego por Estados Unidos y finalmente seguidas en la mayoría de los países de la OCDE. El rechazo a los antiguos compromisos sociales alcanzó diferentes grados y fue conducido en diferentes frentes: desde las reglas de aumento salarial, hasta el alcance y profundidad de la cobertura social, desde la liberación de procedimientos de licenciamientos hasta la proliferación de empleos precarios.

Pero la experiencia de los años 80 no se torna en favor de las tentativas más consecuentes de flexibilización: Estados Unidos, Reino Unido, Francia. Al contrario, estos países conocieron a la vez la desindustrialización y la profundización del déficit de su balance comercial de bienes manufacturados. A finales de los años 80, los triunfadores de la competencia (Japón, Alemania Occidental) parecían estar identificados con *otra* solución a la crisis de la oferta.

Regresemos a la explicación teórica de la crisis del fordismo "del lado de la oferta". Una explicación alternativa se establece sobre la erosión de la eficacia de los principios taylorianos. El pleno empleo puede dar cuenta de la disminución de la

rentabilidad a finales de los años 60, pero no de la persistencia de esta tendencia después de esos años. Más exactamente, la eliminación de toda implicación de los trabajadores directos en la ejecución de procesos de producción se mostraba ahora irracional. Esto fue un buen método para asegurar el marco del *control directo* sobre la intensidad del trabajo (FRIEDMAN, 1977). Todavía más, la "*autonomía responsable*" por parte de los trabajadores directos puede conducir a un principio de organización superior, sobre todo cuando se trata de llevar a efecto nuevas tecnologías o métodos de gestión del circuito productivo "a flujo forzado", lo que supone la implicación de toda la inteligencia de los productores directos y su indulgente cooperación con el medio y con los ingenieros. Y así fue exactamente la vía alterna escogida por numerosas grandes empresas del Japón, Alemania y Escandinavia.

Allí, la presión de los sindicatos y de otras organizaciones tradicionales promovieron la alternativa de la *solución por la implicación negociada*, a la crisis del fordismo (MAHON, 1987).

A finales de los años 80, la superioridad de esta alternativa es cada vez mejor reconocida. Por lo tanto, en este punto de nuestra reflexión, la flexibilidad liberal y la implicación negociada parecerían ser prácticas que podrían combinarse "a la carta". Esta idea está basada en una concepción del "post-fordismo" como "Especialización flexible" según PIORE & SABEL (1984). Veremos que en efecto esas opciones no son mutuamente compatibles.

## 2°) Después del Fordismo, Qué?<sup>(3)</sup>.

Realmente las dos doctrinas para salir de la crisis de la oferta pueden ser consideradas como dos ejes de escape respecto de las dos características de las relaciones profesionales fordistas: De una parte, la rigidez del contrato de trabajo, de otra, el Taylorismo como forma de control directo, sobre la actividad de los trabajadores (ver la Figura 1). La primera doctrina propone una evolución de la "rigidez" hacia la "flexibilidad" del contrato salarial; la segunda, una evolución del "control directo" hacia la "autonomía responsable". El primer eje remite a los aspectos "externos" de la relación salarial, al vínculo entre las empresas y la mano de obra que busca ser contratada y a recibir un ingreso. El segundo eje remite a los aspectos "internos", a las formas de organización y de cooperación jerárquica en las empresas<sup>(4)</sup>. Bajo este eje, en oposición al taylorismo, podríamos hablar de *Ohnismo*, en homenaje al teórico de métodos japoneses de producción, particularmente desarrollados por la firma Toyota (CORIAT, 1992). Sobre el primer eje (externo) existen varias dimensiones en cuanto a la rigidez y flexibilidad, como ya lo hemos señalado: el "mercado externo" es un mercado más o menos organizado. El eje considerado es en realidad un eje sintético. Además, las reglas pueden ser establecidas a nivel de individuos, profesiones, empresas, sectores de la sociedad. Sobre el segundo eje: "el eje interno" existen también varias dimensiones: "implicación" puede significar calificación, cooperación

horizontal, participación en la definición y en los controles de tareas, negociación de reestructuraciones industriales y así sucesivamente. Aquí aún se trata de un eje sintético. Pero nosotros vamos a ver enseguida que el nivel de la negociación de la contratación de trabajadores impone límites en cuanto a la flexibilidad posible.

\*La implicación puede ser negociada *individualmente* y gratificada por primas, una carrera u otra. Esta opción, que no es contradictoria con la gran flexibilidad externa, está limitada por el carácter *colectivo* de la implicación requerida en la mayoría de los procesos de producción cooperativa (I en la figura 1).

\*La implicación puede ser negociada *"empresa por empresa"* entre el marco y los sindicatos (F en la figura 1). Aquí la empresa y su fuerza de trabajo reparten los ganancias de las calificaciones específicas acumuladas a lo largo del proceso colectivo de aprendizaje. Esto implica una rigidez "externa" del contrato salarial al nivel de la empresa, es decir, límites al derecho a despedir trabajadores que ya están en la empresa.

\*La implicación puede ser negociada *al nivel de la rama* (B en la figura 1), lo que limita a las empresas los riesgos de la concurrencia a través del "dumping social", y los induce a generalizar instituciones de formación profesional, etc. Resultando que "el mercado externo del trabajo" tiene grandes oportunidades de ser él mismo más organizado, siendo a grandes rasgos más "rígido".

\*La implicación puede ser negociada *al nivel de toda la sociedad* (S en la figura 1), los sindicatos y las asociaciones patronales negocian a nivel regional o nacional<sup>(5)</sup> la orientación social y la repartición del producto, entendiéndose que los sindicatos velan porque "sus gentes" hagan lo mejor en el taller o en la oficina. En este caso, el mercado externo del trabajo tiene grandes oportunidades de ser también más organizado que en las formas más corporativas o socialdemócratas del fordismo.

Por el contrario, la implicación colectiva de los trabajadores no puede aparecer si no hay solidaridad en los propósitos entre las empresas y su personal, es decir, en un contexto de "flexibilidad externa", y esto a cualquier nivel que sea (empresas individuales, de rama, o de territorio). De esta manera el límite de coherencia entre "flexibilidad" e "implicación" aparece como una curva uniendo nuestros dos ejes, arrojando un triángulo de incoherencia que combinaría flexibilidad e implicación colectiva negociada. Esta combinación, desde luego, parece evidentemente posible, si atañe, en la misma sociedad, a numerosos segmentos *diferentes* del mercado de trabajo. Lo que en general es descartado, es la implicación negociada de un colectivo de trabajadores flexibles... es decir, el modelo de PIORE & SABEL.

Los dos ejes constituyen pues dos líneas privilegiadas de evolución, es decir, dos paradigmas reales (ver Figura 1).

\*La flexibilidad externa asociada a un control directo jerárquico. Esto

nos hace volver a cualquier forma de organización tayloriana del proceso de trabajo, sin las contrapartes sociales de la Edad de Oro fordista. Llamemos este paradigma "*neotaylorismo*".

\* La rigidez externa del contrato de trabajo asociado con la implicación negociada de los productos. Llamemos este paradigma "*Kalmariano*" en honor a la primera fábrica de automóviles (Volvo) reorganizada según el principio de la implicación en un país social-demócrata, Suecia. Fábrica cerrada hoy... veremos por qué.

Si regresamos a la experiencia reciente de los países de la OCDE, esos países parecían diferenciarse por un manojito de trayectorias, proyectándose a todo lo largo de la curva de coherencia entre los dos ejes, con Estados Unidos y Gran Bretaña privilegiando la flexibilidad e ignorando la implicación, ciertos países introduciendo la implicación negociada individualmente (Francia), Japón practicando la implicación negociada a nivel de grandes empresas, Alemania practicándola a nivel de rama y Suecia encontrándose más próxima al eje Kalmariano. El Japón parece ocupar una situación intermedia, que podríamos llamar "*Toyotismo*", con una fuerte dualidad (rígido/flexible) en su mercado externo del trabajo<sup>(6)</sup>.

## II. EL RESTO DEL MUNDO: ¿HACIA CUAL POST-FORDISMO?

Mientras que el Estado había desarrollado formas completamente originales de relaciones profe-

sionales (auto designadas de manera discutible "socialistas"), se puede definir exactamente el Sur como el conjunto de países que no han logrado imitar ni los modelos occidentales ni el modelo del Este. Los modelos "heterodoxos" (es decir, que incluyen ciertos aspectos de los modelos de países del Este) aparecían como una vía de recuperación del Oeste, aún en los países del sur no socialistas. Es por esto, que a pesar del carácter actual arqueológico del estudio del socialismo real, es interesante recordar los rasgos, en los cuales las huellas señalan aún el número de países de la nueva periferia.

### 1) Un modelo extinguido: El "socialismo".

Muy temprano, la Unión Soviética se caracterizó, a grandes rasgos por:

- Un paradigma tecnológico inspirado en un taylorismo sin éxito,
- Un régimen de acumulación basado en la sustitución de importaciones, al abrigo de barreras aduaneras integrales,
- Un compromiso entre el Estado y los trabajadores asalariados negociado en un organismo único (el partido Estado), y garantizando ciertos intereses a la aristocracia obrera<sup>(7)</sup>. Esta forma de regulación admite variables más débiles que se pueden llamar "Corporativismo".

Este tríptico (taylorismo sin éxito, sustitución a las importaciones, corporativismo) se encuentra en todos