
INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE ESTADO Y PARTICIPACION



LAS RELACIONES CAPITAL-TRABAJO EN LOS COMIENZOS DEL SIGLO XXI

En Diciembre de 1991 nuestro Instituto, invitado a Porto Alegre (Brasil) por el Programa Regional de Investigaciones Económicas y Sociales del Cono Sur (PRIES), tuvo ocasión de escuchar la perspectiva que el autor del presente material tenía respecto a las modificaciones en las relaciones capital-trabajo ya ocurridas en distintos países del mundo. En un contexto como el de nuestro país, donde la ofensiva del discurso neoliberal ubica a la flexibilidad y la desregulación como claves de la reforma laboral en curso, el autor de este trabajo señala que en el lejano Primer Mundo esta cuestión es bastante más compleja. Además de brindar un panorama donde la salida a la crisis capitalista iniciada sobre finales de los '60 no presenta una unívoca salida, el autor afirma la superioridad de aquellas estrategias fundadas en el compromiso colectivamente negociador para adaptarse a las nuevas condiciones que plantea la revolución tecnológica.

Alain Lipietz es un reconocido investigador francés perteneciente al CEPREMAP de París. Recientemente, sus inquietudes políticas lo condujeron a ser electo Diputado nacional por el Partido Verde francés.

El texto que aquí presentamos constituye una versión preliminar de las conclusiones de un programa de investigaciones de la Universidad de las Naciones Unidas (Wider, Helsingky) que coordinarán S. Marglin y J. Schor.

Con claridad surge de lo que este trabajo presenta, la importancia de acceder a niveles crecientes de "excelencia en la fuerza de trabajo" como modo de lograr una inserción activa y dinámica en el mundo de hoy.

Nuestro Instituto, conciente de la importancia de estas reflexiones en una Argentina que prioriza la precariedad y la descalificación laboral, no sólo considera importante publicar este trabajo sino que planea (junto al PRIES/Argentina y a la Fundación EcuMénica de Cuyo) traer al autor los días 27 y 28 de Mayo próximos, a los efectos de realizar un seminario de trabajo.

CLAUDIO LOZANO
Director

Alain Lipietz



ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO

INDICE

	Pág.
1. Introducción metodológica	7
2. Dos caminos de salida del fordismo	11
2.1. Ascenso y caída de la Edad de Oro	11
2.2. Y después del fordismo ¿qué sigue?.....	15
3. El Sur y el Este: en dirección a qué postfordismo	19
3.1. Ascenso y caída de la Edad de Hierro	19
3.2. Dos gigantes rurales con islas industriales.....	22
3.3. ¿Hacia dónde van los nuevos países industrializados?.....	25
4. Problemas de coherencia del postfordismo	29
4.1. Los peligros del productivismo.....	29
4.2. El problema de la cohesión social.....	30
4.3. Los condicionantes macroeconómicos	32
5. Conclusión prospectiva	33

1. INTRODUCCION METODOLOGICA

Prever el futuro de las relaciones capital-trabajo no es una tarea fácil. Ya existe un amplio espectro de relaciones laborales, inclusive al interior de los países capitalistas avanzados. Además, en esos mismos países aumentan las diferencias, contrariamente a lo ocurrido en los años '50-'60, cuando prevaleció un modelo bastante unificado: el fordismo.

Tal vez sea una situación transitoria: la crisis del mundo antiguo lleva a un período de búsqueda de nuevos "paradigmas industriales" y de nuevas reglas de juego en la organización del trabajo asalariado.⁽¹⁾

Siempre es posible que emerja un nuevo orden "paradigmático". Pero también es posible imaginar que la marcha del fordismo hacia la hegemonía haya sido apenas una "success-story" única en la historia del capitalismo. Puede ser que el futuro nos reserve una situación mucho más fluida, con la coexistencia de varios tipos de relaciones capital-trabajo, aun en un mismo país: una configuración de modelos complementarios de relaciones laborales. Además, un "orden paradigmático" tal vez no pase de ser una creación teórica, una simplificación de la realidad sin forma, una estilización subjetiva del empirismo caótico.

Ni el fordismo ni el taylorismo existieron, en momento alguno, como simples reflejos de sus modelos.

Luego de todas estas precauciones introductorias, podría parecer inútil el análisis prospectivo de las relaciones capital-trabajo o, incluso, cualquier otro análisis prospectivo de las formas sociales. Todavía hay buenas razones para creer que las relaciones sociales obedecen a un orden, y que tienden a adaptarse a formas típicas. El mejor argumento en ese sentido es que todos los agentes que participan en el establecimiento de las relaciones sociales son, ellos mismos, sujetos que buscan alcanzar objetivos en situaciones similares: optimización de la eficiencia o, por lo menos, un comportamiento satisfactorio, de modo de sobrevivir en medio de los intereses conflictivos de la competencia. En el curso de este proceso, tienden a imitar la experiencia de los otros, leen libros de administración, periódicos de negocios y editoriales, y siguen los usos y costumbres. Las personas aprenden. La prospectiva está relacionada con la posibilidad de una convergencia en el curso del proceso de aprendizaje.

Con todo, no hay razones para creer que exista sólo una solución en este proceso de establecimiento de relaciones sociales. En el campo de las relaciones laborales, esa idea está frecuentemente asociada a la hipótesis de un progreso objetivo de las fuerzas productivas, a las cuales deberían adaptarse las relaciones sociales mediante un proceso de aprendizaje. Esta idea, común tanto al antiguo texto marxista como a muchos escritos actuales sobre las "exigencias de la revolución informática", es refutada por las observaciones empíricas evocadas en los estudios de los que procuraremos presentar una síntesis. En verdad, entre la evolución tecnológica y la estabilización de relaciones laborales típicas, se extiende el vasto campo de conflictos sociales,

(1) Estos términos serán precisados luego. Una terminología equivalente es utilizado por la teoría americana de las "social structures of accumulation" p. ej. Bowles, Gordon y Weiskopf (1986), por la vertiente francesa de la regulación (véase Boyer (1986) y Lipietz (1985a)) o por los trabajos del Proyecto Wdrar de la Universidad de las Naciones Unidas (véase Glyn y otros (1988)). La palabra paradigma debe ser entendida tanto en su sentido griego original ("ejemplo") como en su acepción moderna en lingüística y epistemología ("conjunto de términos unificados por una noción común, como las hojas de un árbol").

influidos por las tradiciones de acuerdos anteriores, nacionales o incluso locales.

Un paradigma industrial es un compromiso social aceptado —para bien o para mal—, por los dirigentes y los trabajadores. Además de eso, este paradigma contribuye a definir y conducir la propia evolución tecnológica.

El análisis de prospectiva no es un arte puramente especulativo: necesita tener sus raíces en el examen de las evoluciones actuales.

Felizmente (por lo menos para el futurologo), el año 1989 simplificó en forma espectacular la situación. En pocos meses, con la inmensa y trágica excepción (además de probablemente temporal) de la República Popular de China y las excepciones anecdóticas de Corea del Norte, Vietnam, Cuba y Albania, los países socialistas coincidieron en la aceptación explícita de la superioridad de las relaciones capital-trabajo "normales", o sea: aquellas basadas en empresas que producen mercancías y son administradas por empresarios que contratan fuerza de trabajo.

Hoy se puede decir que es casi cierto que el inicio del Siglo XXI será capitalista. ¿Pero con qué capitalismo se iniciará? Esta es la pregunta que queda pendiente. Si es verdad que las complejas relaciones laborales de los países del Este, analizadas por Köllö (1990), tienen grandes posibilidades de transformarse en curiosidades del pasado, también es cierto que el futuro de los antiguos países "socialistas" está lejos de aparecer definido. Su proceso de aprendizaje y de imitación puede converger con el modelo británico, el sueco o cualquier otro tipo original de compromiso social. Porque como nos recuerda Boyer (1990), no existe consenso en el seno de la OCDE sobre lo que serían hoy las "formas normales" de las relaciones laborales capitalistas.

Por otra parte, con la derrota de la "vía oriental hacia el socialismo", todas las "vías nacionales hacia el socialismo" en el Tercer Mundo, desde India hasta Argelia, perdieron su atractivo. Las relaciones capital-trabajo van ciertamente a presentarse allí como una increíble mezcla de formas, que incluyen desde la pequeña producción degenerando hasta modalidades cuasi japonesas de trabajo [véase ejemplo indio en Mohan Rao (1990)]. ¿Pero las evoluciones principales conducirán a un "tipo brasilero a la Amadeo Camargo" (1990) o a un "tipo coreano a la You" (1990)? ¿Será necesario contar con una nueva jerarquía mundial, de acuerdo con la opción de las naciones por éste o aquel tipo de relaciones laborales?

Una vez más, el futuro asoma como poco determinado. Con todo, existen todavía límites. Las relaciones laborales necesitan ser coherentes. Antes que nada, debe existir coherencia entre ellas. Esto es, entre sus diferentes aspectos: contrato salarial, organización del trabajo y reproducción social de una fuerza de trabajo adecuadamente calificada.

En segundo lugar, deben ser coherentes con el conjunto más amplio de la vida social en puntos concretos: con los objetivos generales y las reglas de vida aceptadas por la sociedad en general. En tercer término, deben ser coherentes con la macroeconomía de cualquier régimen de acumulación, tanto a nivel nacional como internacional. Finalmente, y no se trata de la menor de las condiciones, la situación ecológica mundial impone, en la actualidad, restricciones muy fuertes a la generalización de la mayor parte de los modelos. Eso no quiere decir que, en los albores del Siglo XXI, tales restricciones lleguen a ser tenidas en cuenta. Pero en caso de que no lo sean, se corre el riesgo de que, a mediados del próximo siglo, la situación escape del control humano.

Todos estos condicionamientos "socio-lógicos" van a limitar la posibilidad de estabilización de nuevas relaciones laborales. Muchas cosas pueden ocurrir, pero no cualquier cosa. Podrán desarrollarse situaciones desequilibradas durante algún tiempo —que lleven p. ej., a un

endeudamiento acumulativo (como el crecimiento brasilero de los años '70 o el de los Estados Unidos en los '80)—, pero no se tratará de regímenes estabilizados, y, por lo tanto, no serán tenidos en cuenta en la prospectiva. A esta altura de nuestra reflexión, es posible sacar algunas conclusiones:

- La tecnología ofrece potencialidades, pero no determina el futuro;
- Los agentes sociales procuran escapar de una situación de crisis de los antiguos acuerdos. De este modo, luchan unos contra otros por la búsqueda de nuevos compromisos. La dirección de esas búsquedas está influida por el desafío de la crisis de los antiguos compromisos. Los agentes sociales persiguen respuestas todavía inexistentes para cuestiones existentes. Las respuestas propuestas por las fuerzas sociales, en cualquier país que sea, dependen de las tradiciones y experiencias locales. Es por ello que tales respuestas tienen mayores probabilidades de emerger en determinados países. Mientras tanto, algunas de esas respuestas pueden tornarse hegemónicas a nivel mundial, a través de un proceso de imitación de las experiencias más exitosas;
- Todavía no se pueden elegir respuestas parciales "a la carta". Existen apenas algunos "menús" que son coherentes. Y no todos son coherentes entre sí.

Estas consideraciones nos llevarán a adoptar el siguiente procedimiento. En la sección 2, comenzamos por analizar el impasse del antiguo paradigma que fue hegemónico en los países capitalistas avanzados: el foralismo. Las respuestas disponibles para tal impasse nos proveerán de algunos "menús" autoconsistentes (en realidad, seleccionaremos sólo dos). Algunos países aparecerán como encaminándose típicamente hacia uno de esos "menús". Pero esto no constituye una prueba de su estabilidad futura.

En la Sección 3, incluimos en el análisis al Este y al Sur. En la Sección 4, consideramos los condicionamientos que operan desde el exterior sobre los "menús" de las relaciones laborales: condicionamientos ecológicos, sociales y macroeconómicos. Esto no reducirá el campo de los "menús" coherentes, pero servirá para evidenciar las dificultades y las posibilidades de su generalización. En las conclusiones, esbozamos tres escenarios mundiales concebibles.

2. DOS CAMINOS DE SALIDA DEL FORDISMO

Durante todo el período posterior a la Segunda Guerra Mundial, fueron dos los modelos propuestos a los países en desarrollo: el occidental y el "socialista". En la actualidad, este último reconoció su total fracaso con una "Perestroika" que constituía sólo un "slogan" y, ciertamente, un modelo no acabado. Mientras tanto, el capitalismo en el noroeste del mundo vivió su Edad de Oro. El modelo de desarrollo de sus años dorados (aquí llamado fordismo) pasó por una crisis excepcional a lo largo de los años '70-'80, pero nadie cree que se trate de la "crisis final del capitalismo". Por el contrario, fueron varias las propuestas de reforma de ese modelo y, hacia fines de los años '80, todas parecen combinarse ofreciendo resultados más o menos prometedores. De todo lo cual podemos deducir que el destino del fordismo y los caminos de salida de su crisis serán, una vez más, determinantes para el futuro de las relaciones capital-trabajo en el ámbito mundial. Esto explica nuestra decisión de iniciar el estudio con el fordismo, su crisis y sus salidas, y de extender a continuación tales consideraciones al Sur y al Este.

2.1. ASCENSO Y CAIDA DE LA EDAD DE ORO⁽²⁾

Ante todo, recordemos brevemente qué fue el fordismo. Como todo modelo de desarrollo, podemos analizarlo en tres planos:

- En tanto principio general de organización del trabajo (o "paradigma industrial"), el fordismo equivale al taylorismo más la mecanización. El taylorismo implica: una separación estricta entre la concepción del proceso de producción, tarea del "bureau des méthodes" y de la organización y, por otro lado, la ejecución de tareas empadronadas y formalmente prescriptas a nivel de fábrica. La mecanización es la forma de incorporación del saber colectivo del "bureau des méthodes" al equipamiento material (tanto en términos de "hardware" como de "software"). Según este principio, se supone que el compromiso de los trabajadores no es necesario en la implantación de las prescripciones del "bureau des méthodes".
- En tanto estructura macroeconómica (o régimen de acumulación o estructura social de acumulación) el fordismo suponía que los incrementos de productividad resultantes de sus principios de organización tenían contrapartidas por un lado, en el crecimiento de las inversiones financiadas por los beneficios y, por otro, en la ampliación del poder de compra de los trabajadores asalariados. De ello resultaba que la participación de los salarios en el valor agregado y el coeficiente del capital en valores permanecían, a grosso modo, constantes; que la tasa de ganancia era, por lo tanto, más o menos estable, y que los mercados para los bienes de consumo y de capital se expandían paralelamente a la productividad. En tanto sistema de reglas de juego (o en cuanto modelo de regulación), el fordismo suponía el establecimiento de un contrato de largo plazo de relación salarial, con límites rígidos para los despidos y una programación de crecimiento del salario indexado por los precios y la productividad en general. Además de eso, una difundida socialización de la renta, por obra

(2) Lo que sigue es un resumen de Glyn y otros (1988) y Lipietz (1985a, 1988a y 1989b).

del Estado de Bienestar, aseguraba una renta permanente a los trabajadores asalariados. La contrapartida residía en la aceptación, por parte de los sindicatos, de las prerrogativas de dirección. De esa forma eran respetados tanto los principios de organización del trabajo como la estructura macroeconómica.⁽³⁾

Este modelo de desarrollo fue el resultado de un proceso de aprendizaje basado en la imitación. Los principios tayloristas mantuvieron la hegemonía durante toda la primera mitad del siglo. Henry Ford y J.M. Keynes popularizaron la idea de que la demanda debe ser tenida en cuenta y que aquella asociada a los asalariados constituye la base más estable de la demanda agregada. Las luchas de los trabajadores y los cambios políticos de los años '30, bajo la presidencia de Roosevelt y de las socialdemocracias europeas impulsaron las nuevas reglas de juego. Los compromisos sociales del período de Roosevelt se generalizaron en la Europa liberada y en el japon vencido después de la Segunda Guerra Mundial, a raíz de la administración del Plan Marshall y del apoyo de los sindicatos americanos a sus congéneres europeos reformistas.⁽⁴⁾ Esta cruzada por el "American Way of Life" se vio fortalecida por las presiones, a nivel nacional, del movimiento obrero europeo, que introdujeron importantes mejoras en el modelo (p. ej., la construcción europea del Estado-Providencia según las pautas del informe Beveridge).

El éxito del modelo de la Edad de Oro era "empujado", por lo tanto, por los salarios en el mercado interno de cada país capitalista avanzado, tomado aisladamente. El condicionante exterior estaba limitado por la coincidencia del crecimiento en esos países, por la importancia restringida 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.

Hacia fines de los '60, la estabilidad del camino de crecimiento de la Edad de Oro fue puesta en jaque. La primera razón, y la más evidente, surgió "del lado de la demanda". La competencia se igualó entre Estados Unidos, Europa y Japón. La búsqueda de economías de escala indujo a la internacionalización de los procesos productivos y de los mercados.

El aumento de precio de las materias primas importadas del sur (el petróleo en especial) avivó la competencia por las exportaciones al inicio de los años '70. La regulación del crecimiento de los mercados internos por vía de la política salarial se vio así comprometida por la necesidad de equilibrar el comercio exterior.

Frente a esa crisis "del lado de la demanda", la reacción de las élites internacionales fue claramente keynesiana. La gran idea era coordinar (a través de la OCDE, el Fondo Monetario Internacional, la Comisión Trilateral, las reuniones del Grupo de los Siete, etc.) la sustentación de la demanda mundial. Esa fue, sin duda, la línea adoptada por la primera cúpula económica de Rambouillet en 1975. Se verificó luego que las políticas efectivamente puestas en práctica no eran óptimas desde el punto de vista de la demanda.⁽⁵⁾ Pero, al menos, existía consenso respecto de la necesidad de ocuparse de la demanda efectiva. En verdad, el crecimiento del salario real

(3) Vemos aquí, que el fordismo consistía en un "menú". La coexistencia del taylorismo y de las reglas de juego pre-fordistas y la determinación de los salarios llevó a la gran depresión de los años '30.

(4) Sobre el apoyo de los sindicatos americanos a esa "política de la productividad" y el rol de éstos en su generalización en Europa Occidental y Japón, véase Carew (1987).

(5) Se trata de la posición bien conocida de Ajit Singh: véase Glyn y otros (1988). La posición de Lipietz (1985a) pone mucho más énfasis en el éxito de la economía de crédito en los años '70.

disminuyó en forma espectacular, cada vez más empresas "mudaron" sus establecimientos hacia zonas no sindicalizadas o pasaron a subcontratar en países del Tercer Mundo y, aun así, las estructuras básicas del modo de regulación precedente fueron mantenidas en los países capitalistas avanzados.

No obstante, hacia el final de los años '70, cambió la tendencia de las élites internacionales del mundo capitalista. La administración de la crisis "por el lado de la demanda" había ciertamente evitado una gran depresión. Surgió, con todo, un límite mayor: la caída de la rentabilidad. Esto era debido a diversas causas "del lado de la oferta": desaceleración de la productividad, crecimiento del precio total del trabajo (incluyendo el salario indirecto del Estado del Bienestar), aumento de la relación capital-producto y elevación del precio relativo de las materias primas. En esas condiciones, las recetas keynesianas —tales como el aumento del salario real (por limitado que fuese) y la flexibilidad monetaria— tenían que producir inflación y la erosión del valor de reserva de las monedas, en especial de la moneda internacional: el dólar (Lipietz, 1983). Esto explica el cambio en dirección a las "políticas de oferta", o sea, para las "relaciones laborales", un campo que recobra determinados aspectos del paradigma industrial y del modo de regulación.

Aun dentro del cuadro teórico aquí utilizado, los problemas "del lado de la oferta", como el fordismo, están sujetos a dos interpretaciones. Para algunos, de acuerdo con una tradición que se remonta a Kalecki, la elevación del precio relativo del trabajo y de la materia prima fue considerada como resultado del prolongado "boom" de la Edad de Oro. La disminución de los beneficios ["profit squeeze": Itoh (1980); Armstrong; Glyn & Harrison (1984)] surgía como resultado de la expansión precedente y de la situación de pleno empleo. Además el Estado del Bienestar había hecho bajar espectacularmente el "costo de la pérdida del trabajo" (Bowles, 1985), pudiendo también esto explicar la desaceleración de la productividad.

Volveremos para un esclarecimiento complementario, pero el hecho es que el análisis por medio del "profit squeeze" se convirtió en la explicación oficial hacia fines de los años '70: ... Los beneficios eran muy bajos porque los trabajadores (y los exportadores de materias primas) eran muy fuertes; esto ocurría por ser excesivamente "rígidas" las reglas de juego, lo que dificultaba la reestructuración del aparato productivo, con el riesgo de perder las oportunidades ofrecidas por la revolución tecnológica... Este fue el análisis proclamado por el Grupo de los Siete de Venecia (1980) después del segundo aumento del petróleo. Se afirmó que la "primera prioridad" era combatir la inflación (más que el desempleo), mediante el compromiso de aumentar la productividad, y redistribuir el capital (más que el desempleo), mediante el compromiso de expansión, desde el sector público hacia el privado, y desde el consumo hacia la inversión. Se firmó el compromiso de "evitar las medidas de protección a los intereses particulares afectados por la severidad del ajuste". En otras palabras: romper los compromisos sociales "rígidos".

Esta política de "flexibilidad liberal" fue puesta en práctica por los gobiernos del Reino Unido, más tarde, de los Estados Unidos, y finalmente por muchos países de la OCDE, inclusive por el gobierno social-comunista francés (Lipietz, 1984). El repudio de los antiguos compromisos sociales alcanzó diversos grados y fue puesto en práctica en distintos frentes: desde las reglas de aumento salarial, con base en "inflación más productividad", hasta la cobertura y extensión de la seguridad social, desde la liberalización de los procedimientos de despido hasta la proliferación de los empleos precarios. Este proceso fue impuesto de manera autoritaria (gobierno y empresas se aprovecharon de la "oportunidad" de los fracasos sindicales o de las exitosas políticas de partidos

del primer grupo. Claro que el éxito del segundo grupo en la competencia internacional favoreció mucho tal evolución, del mismo modo que las dificultades de aplicación de las nuevas tecnologías en un contexto de "flexibilidad liberal" han impulsado también una transformación en las formas de administración.⁷ Con todo, en este punto de nuestra reflexión, la flexibilidad liberal y el compromiso negociado parecen prácticas que podrían ser combinadas "a la carta". Vamos a analizar ahora su coherencia mutua.

2.2 ¿Y DESPUES DEL FORDISMO QUE SIGUE?

La rápida revisión de la historia económica reciente entonces puede resumirse de la siguiente forma:

- al comienzo, una gran atención, después el olvido "del lado de la demanda", como si ésta hubiese perdido interés, sea porque la internacionalización tornó a la demanda ingobernable, o porque el "boom" de la segunda parte de los años '80 inutilizó su sustentación;
- desarrollo de dos doctrinas con relación "al lado de la oferta": flexibilidad liberal y compromiso negociado.

Volveremos al primer problema al tratar la coherencia macroeconómica de las relaciones laborales, ya que, por ahora, estamos apenas interesados en "el lado de la oferta". No retomamos la compleja conceptualización propuesta por Boyer (1990) pero sí una versión muy simplificada inicialmente presentada en Lipietz (1984). La razón de esa elección procede de que la prospectiva resulta un ejercicio por demás vago. Nuestra única ambición es la de resaltar los paradigmas que compiten en medio de las ruinas del fordismo. Un exceso de precisión diluiría y confundiría, por un lado, las diferencias entre los paradigmas concurrentes y, por el otro, las variaciones al interior de un mismo paradigma. Y es cierto que las doctrinas representan dos paradigmas posibles, pero distintos (dos "menús" diferentes), aunque "a priori" parezca posible mezclarlas de forma ecléctica.

En realidad, las dos doctrinas de salida de la crisis de la oferta pueden ser visualizadas en dos ejes de coordenadas de acuerdo a las dos características de las relaciones laborales fordistas: el taylorismo, como modo de control directo de la administración sobre la actividad de los trabajadores, y la rigidez del contrato de trabajo (Fig. 1). La primera doctrina propone una evolución de la "rigidez" hacia la "flexibilidad" del contrato salarial; y la segunda, una evolución del "control directo" hacia la "autonomía responsable". De acuerdo con otra terminología, el primer eje reenvía al "mercado externo de trabajo", la relación entre las empresas y la mano de obra que busca empleo y salario. El segundo eje reenvía al "mercado interno de trabajo", a las formas de organización y cooperación/jerarquía al interior de las empresas.⁸ Sobre el primer eje

[7] Véanse las citas de la prensa americana en Messine (1987), Lorino (1989) y el relato del primer ministro francés, por Riboud (1987).

[8] Véase Doeringer y Piore (1971). La expresión "mercado" puede generar confusión. En verdad, el mercado externo de trabajo no es un verdadero mercado, y el "mercado interno de trabajo" simplemente no es un mercado. Con todo, la oposición "interno/externo" (o jerarquía/mercado) "a la Williamson" (1985) como "división manufacturera/división social del trabajo", tiene sus raíces en una larga tradición establecida por K. Marx (1865, Cap. XIV). Conforme está demostrado en Lipietz (1979) (siguiendo la tradición marxista) y en Faveau (1989) (en la línea de la "economía de las convenciones"), hay fuertes tendencias en el sentido de proyectar el carácter organizado de las relaciones internas de la empresa en las mercancías exteriores y viceversa.

conservadores) o a través de la negociación de concesiones entre capital y trabajo, en un contexto de costo creciente de pérdida del empleo.

Después de un primer período de recesión, a comienzos de los años '80, se produjo el retorno del crecimiento a partir de 1983. Pero dado que tal retorno estuvo fundamentalmente apoyado en una renovación de las políticas orientadas keynesianas (Lipietz, 1985a, 1989a), es difícil afirmar que éste haya sido sólo resultado de las políticas de flexibilidad liberal. Por otra parte, la experiencia de los años '80 no favoreció las tentativas más consecuentes de flexibilización: Estados Unidos, Reino Unido, Francia... Por el contrario, tales países experimentaron simultáneamente la desindustrialización y la profundización del "déficit" de su balanza comercial de bienes manufacturados. Los vencedores de la competencia Japón, Alemania Occidental y la Asociación Europea de Libre Comercio) parecen caracterizarse por haber dado otra solución a la crisis de la oferta.

Volvamos a la explicación teórica de la crisis del fordismo "del lado de la oferta". Una explicación alternativa o mejor, complementaria de aquella de la "disminución de los beneficios en período de pleno empleo" reposa en la erosión de la eficacia de los principios tayloristas. El pleno empleo puede explicar la declinación de la tasa de crecimiento de la productividad hacia fines de los años '60, pero no la mantención de la tendencia, con un coeficiente de capital creciente, desde entonces. Más exactamente, la eliminación de toda iniciativa por parte de los trabajadores involucrados en el proceso de producción aparece hoy como de una dudosa racionalidad. Se trata de un buen método para asegurar a la administración el control directo sobre la intensidad del trabajo. Una mayor "autonomía responsable" por parte de los trabajadores directamente involucrados en la producción puede conducir a un principio de organización superior, sobre todo cuando se trata de poner en práctica nuevas tecnologías o métodos de gestión del circuito productivo del tipo "just in time", que presupone la participación de toda la inteligencia de los trabajadores y su cooperación voluntaria con la administración y los ingenieros.⁶ Y fue precisamente ése el camino alternativo elegido por un gran número de importantes empresas del Japón, Alemania y Escandinavia.

En esos países, la presión de los sindicatos y de otras organizaciones tradicionales condujo a la elección del compromiso negociado como solución a la crisis del fordismo (Mahon, 1987).

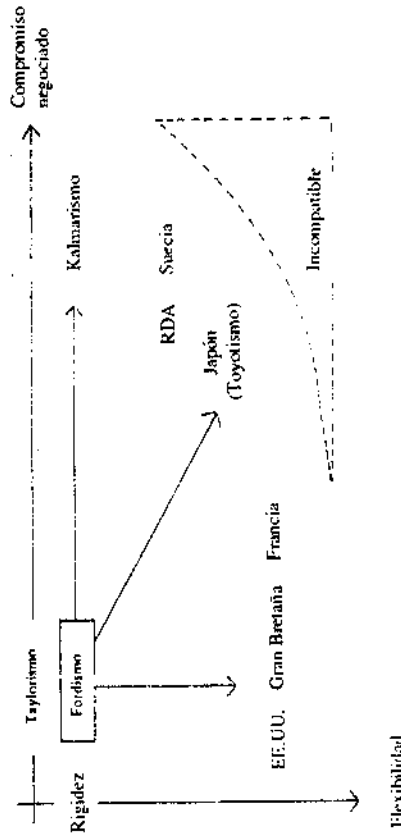
Hacia fin de los años '80 la superioridad de esa elección es cada vez más reconocida, no sólo en ese segundo grupo de países, sino también por los libros de administración y los editoriales

[6] Véase Aoki (1984, 1987). Mucho antes, Andrew Friedman (1977) ya había opuesto la "economía responsable" al "control directo", como dos tendencias en conflicto permanentemente en la organización capitalista del trabajo. En los textos de Aoki (1988), por ejemplo, la oposición entre la estructura "semi horizontal" y la "vertical" de coordinación en el trabajo está relacionada con observaciones más amplias relativas a la organización industrial. De manera significativa, él comienza demostrando la superioridad de las primeras sobre las segundas en el caso de gestión del tipo "kamban" en procesos productivos, como el de las líneas de montaje de automóviles. Luego admite la superioridad de la autonomía responsable en la mayor parte de los procesos productivos.

Observamos aquí, la independencia relativa de las relaciones profesionales, no sólo en lo que hace a la tecnología sino también respecto de otros aspectos de la cuestión interna de la empresa y de la organización industrial. Esa independencia resulta todavía relativa: en mi opinión, las nuevas tecnologías acentúan la superioridad de la autonomía responsable, de todos modos, sin determinarla "a la Piore y Sabel" (1984). Además, la autonomía responsable puede adecuarse particularmente bien a las formas sofisticadas de organización industrial ("Kamban", etc.). Esto está fuera del objetivo del presente texto. Sobre los "menús coherentes", cruzando relaciones profesionales con organización industrial, con sus consecuencias espaciales, véase Leborgne y Lipietz (1987, 1989).

(externo), existen diversas dimensiones relativas a la rigidez y a la flexibilidad, conforme ya tuvimos ocasión de observar. Las "reglas del juego" pueden incluir las de formación del salario directo, las de contratación y despido y las relativas al salario indirecto: el "mercado externo" constituye un mercado más o menos organizado. El eje considerado es por lo tanto un eje de síntesis. Además de eso, las reglas pueden ser establecidas a nivel de los individuos, las profesiones, las empresas, los sectores y las sociedades.

Figura 1
EVOLUCION DEL POSFORDISMO EN LOS PAISES CAPITALISTAS AVANZADOS



En lo que respecta al segundo eje, el "eje interno", hoy también varias dimensiones: el "compromiso" puede significar cualificación, cooperación horizontal y participación en la definición y control de las tareas, y así sucesivamente.⁽⁹⁾ Se trata, también de un eje de síntesis. Pero, en este caso, por razones que se harán evidentes, enseguida es importante tener en cuenta el nivel de la negociación, de compromiso, de los trabajadores.

— El compromiso puede ser negociado individualmente e implicar la concesión de gratificaciones, de una carrera o de cualquier otra cosa. La opción resulta limitada por el carácter colectivo del compromiso exigido en la mayor parte de los procesos de producción cooperativos. El

(9) Como se puede percibir, la negociación de compromiso (y el propio compromiso) puede implicar aspectos externos a la empresa, tales como la formación profesional, la participación sindical en comisiones de orientación a nivel interprofesional o a nivel de rama [como en los Estados "corporativistas" de Austria, Suecia, etc.].

compromiso "individualmente negociado" (I en la Fig. 1) puede también aplicarse para un equipo o una fábrica. Esto no nos aporta mucho de las "prácticas de incitación", y resulta compatible con un contrato de trabajo flexible.⁽¹⁰⁾

— El compromiso puede ser negociado empresa por empresa, entre la administración y los sindicatos (F en la Fig. 1). En este caso, la empresa y su fuerza de trabajo compartirían los réditos de las calificaciones específicas acumuladas en el decurso del proceso colectivo de aprendizaje. Esto presupone una rigidez "externa" del contrato salarial, es decir, límites al derecho de despedir trabajadores ya contratados, sin extender tal compromiso, evidentemente, a las personas extrañas a la empresa.⁽¹¹⁾

— El compromiso puede ser negociado a nivel de rama (B en la Fig. 1), lo que limita los riesgos de la competencia, vía "dumping social", para las empresas, induciéndolas a compartir las instituciones de formación profesional, etc. Resulta de ello que el propio "mercado externo de trabajo" tiene grandes probabilidades de tornarse más organizado, o sea, a "grosso modo", más "rígido", con mayor socialización de los rendimientos del trabajo.⁽¹²⁾

— El compromiso puede ser negociado a nivel de toda la sociedad (S de la Fig. 1), con los sindicatos y las asociaciones patronales negociando la orientación social y la distribución del producto a nivel regional o nacional.⁽¹³⁾ queda bien entendido que los sindicatos deben velar para que "su gente" tenga el mejor desempeño posible en la fábrica o en el escritorio. En este caso, el mercado externo de trabajo tiene grandes probabilidades de estar al menos tan bien organizado como en las formas más "corporativistas" o socialdemócratas del fordismo.

En compensación, el compromiso colectivo de los trabajadores no puede obtenerse si no hay solidaridad de destino entre las empresas y su personal, es decir, en un contexto de "flexibilidad externa", sea en el nivel que sea. Así, el límite de coherencia entre "flexibilidad" y "compromiso", se presenta como un semicírculo entre nuestros dos ejes, con un triángulo de incoherencia y dos líneas privilegiadas de evolución, o sea dos paradigmas reales (Fig. 1):

- la flexibilidad externa asociada a un control directo jerárquico. Esto nos conduce a una cierta forma de organización taylorista del proceso de trabajo; son las contrapartidas sociales de la Edad de Oro fordistas. Llamemos a este paradigma "neotaylorista";
- la rigidez externa del contrato de trabajo asociada al compromiso negociado de los productores. Denominemos a este paradigma "kalmariano", en homenaje a la primera fábrica automovilística [Volvo] reorganizada según el principio de compromiso en un país socialdemócrata, Suecia.

(10) El hecho de que las prácticas de incitación puedan ser tratadas en el cuadro de la teoría microeconómica ampliada constituye un indicio de carácter liberal-mercantil de este tipo de relaciones profesionales [véase, p. ej., Taffoni y Moskin (1982)].

(11) En el cuadro de análisis de la heterodoxia neoclásica, esta situación es tenida en cuenta por la "teoría de los contratos" [véase p. ej., Aoki (1984)].

(12) Vemos la complejidad del eje de síntesis externo "flexibilidad-rigidez". El mejor ejemplo es el de la "Caja de integración", un fondo de desempleo colectivo que favorece la flexibilidad a través de los despidos. Otro ejemplo es la práctica americana, según la cual los trabajadores despedidos por las grandes empresas continúan en la órbita de esas empresas, debiendo ser reempleados prioritariamente por ellas.

(13) El problema del espacio geográfico adecuado a los paradigmas sociales es uno de los más difíciles y menos explorados [véase Lipietz (1985b), Leborgne y Lipietz (1989)]. Volvemos sobre este punto más adelante.

3. EL SUR Y EL ESTE: EN DIRECCION A QUE POSFORDISMO

Mientras el Este desarrolló formas absolutamente originarias de relaciones laborales (autodesignadas "socialistas"), se puede definir al Sur exactamente como al conjunto de países que no consiguieron imitar ni los modelos occidentales ni el modelo del Este.

En los años '60, prevalecía la idea de que el camino más rápido para el desarrollo del Sur era en la vía oriental. Semejante idea se desprendería de dos órdenes de factores:

- el Este se caracterizaba por un modelo de crecimiento acelerado, en su época inclusive más rápido que el propio fordismo. La Unión Soviética stalinista podía entonces ser pensada como un antiguo país subdesarrollado que había tenido éxito debido a la superioridad de su modelo de regulación;
- Occidente mismo parecía oponerse a la industrialización del Sur. No sólo el pacto colonial estaba basado explícitamente en una "división internacional del trabajo", que reservaba para el Sur la producción de materias primas, sino que también la dinámica automática del libre cambio reproductiva, después de la independencia, la misma división en las relaciones "neocoloniales". Este hecho había sido teorizado de manera positiva por el teorema de Ricardo acerca de las ventajas comparativas, en cambio ahora era negativamente teorizado por la "teoría de la dependencia".⁽¹⁵⁾

Con todo, los modelos "heterodoxos" (es decir, aquellos que incluyen determinados aspectos de los modelos de los países del Este) aparecerían, aun en los países del Sur no socialista, como una vía de aproximación a Occidente. En verdad, existían contraejemplos, como el de Finlandia, una antigua parte del Imperio Ruso transformada en la actualidad en una social-democracia posfordista. Pero únicamente el éxito de los países de industrialización reciente, que contrasta con los fracasos de los socialismos "periféricos" (e incluso centrales), fue capaz de alterar la opinión general, de manera más convincente que la retórica rostowiana. De tal forma que es conveniente iniciar nuestro análisis por Europa del Este.

3.1. ASCENSO Y CAIDA DE LA EDAD DE HIERRO

La Unión Soviética stalinista adaptó, en realidad, un modelo propio de desarrollo que podríamos llamar el "modelo de la Edad de Hierro", por comparación con el modelo fordista de la Edad de Oro (Lipietz, 1979).

- El paradigma industrial taylorista fue explícitamente importado por Lenin para la Rusia revolucionaria.
- El régimen de acumulación se basaba en una acumulación extensiva de las fuerzas productivas, mediante la sustitución de importaciones y sin crecimiento significativo del consumo de masas.

(15) Para una crítica de la teoría de la dependencia, véase Lipietz (1985a).

Volviendo a la experiencia reciente de los países de la OCDE, constatamos que éstos parecen ubicarse a lo largo de un semicírculo con los Estados Unidos y Gran Bretaña, privilegiando la flexibilidad e ignorando el compromiso; con otros países introduciendo el compromiso en negociaciones individuales (Francia), con Japón practicando el compromiso negociado a nivel de (grandes) empresas; con Alemania practicándolo a nivel de rama, y encontrándose Suecia más próxima al eje kalmariano. ¿Cuál es, entonces, el poder de atracción de estos ejes? La experiencia de los Estados Unidos muestra que es difícil negociar el compromiso a nivel de empresa en un contexto de flexibilidad liberal, aun cuando pueda desarrollarse allí el compromiso individualmente negociado.⁽¹⁴⁾ Por otro lado, Alemania Occidental surge como una forma socialmente menos avanzada del paradigma kalmariano. El Japón parece ocupar una situación intermedia, que podríamos denominar "Toyotismo", con una fuerte dualidad (rígida/flexible) de su mercado externo de trabajo. Volvemos sobre este punto al analizar la coherencia global de nuestros paradigmas. Pero antes, examinaremos rápidamente a los países no pertenecientes a la OCDE.

(14) En un intento anterior de taxonomía, Leborgne y Lipietz (1989), retomando a Messine (1987), denominaron al "menú" como *californiano*: "flexibilidad más compromiso individualmente negociado". En verdad, ese modelo californiano aparece como una práctica incitada en el interior del modelo neotaylorista cada vez que se requiere el compromiso del asalariado, como en el caso de empleos altamente calificados o de las funciones de "interfaz". Messine (1987) había propuesto la expresión "submarina" para el "menú" contrato de trabajo rígido más compromiso negociado. Pero el cuasi-fracaso del Proyecto Saturno de la General Motors comprobó las dificultades de su implantación en una empresa aislada. Por esa razón, siguiendo la expresión de Rianne Mathon, optamos por el término "kalmariano".

— Las reglas de coordinación (o modelo de regulación) se apoyaban en la planificación centralizada. En esto residía el aspecto "socialista". La idea (de los economistas stalinistas) era que "la anarquía del mercado" constituía el aspecto ruin del capitalismo. Con mayor "organización" y "jerarquía", la racionalidad del taylorismo sería difundida hacia toda la sociedad.

Se trataba, claro está, de un modelo muy eficiente en una situación "lewisiana" (es decir, con un inmenso ejército de reserva constituido por el campesinado). El taylorismo estaba, así se creía, bien adaptado para garantizar el ingreso de nuevos asalariados sin calificación al mercado de trabajo.¹⁶ La acumulación extensiva no necesita de una gran flexibilidad, hace aumentar la productividad media de la economía a medida que las formas industrializadas y mecanizadas de producción sustituyen a las preindustriales.¹⁷ Con un salario real creciendo lentamente, podían ser acumulados inmensos excedentes. La organización centralizada hacía desaparecer "el condicionamiento de los mercados", con el riesgo de surgimiento de una "restricción del lado de la oferta" (Kornai, 1979). En lo que respecta a las relaciones laborales, su rigidez inicial se estabilizó progresivamente en un compromiso aceptable (según los parámetros de los años '50): a cambio de una subordinación taylorista, le fue concedida a la fuerza de trabajo industrial y terciaria una cuasi-estabilidad. Ese "menú" (taylorismo más estabilidad) era "primo" de aquel del fordismo, de allí su similitud y concurrencia en los años '50.¹⁸

No obstante, nuevos problemas surgieron cuando se agotó el ejército de reserva de trabajo lewisiano o en aquellos casos en que éste nunca había existido (como en Checoslovaquia o en la República Democrática Alemana). Conforme lo demostró por Köllö (1990), la imposibilidad de organizar las relaciones entre las firmas, en el mismo grado que las relaciones en el seno de las empresas, se manifiesta a través de puntos de estrangulamiento y desperdicio. Por otro lado, la anarquía en la planificación social se refleja en la desorganización de las empresas. La erosión de los ideales revolucionarios, la anarquía en la organización industrial y la ausencia de cualquier incentivo, sea negativo (costo de pérdida del empleo) o positivo (acceso a un nivel más elevado de consumo) desalientan el compromiso de los trabajadores. El compromiso de "estabilidad con bajos salarios" despunta así conduciendo al estancamiento.

Por distinto que sea del fordismo, el paradigma "socialista" de la Edad de Hierro experimentó también una crisis "del lado de la oferta".

Las principales diferencias entre ambos incluyen:

- no existe crisis "del lado de la demanda";
- la estabilidad socialista es mucho más rígida que la del fordismo;

(16) Esto no es exactamente correcto. El taylorismo presupone la preexistencia de un saber social industrial, al nivel de la administración y una cultura de disciplina industrial al nivel de los operadores. De la misma forma, la implantación del taylorismo en la Unión Soviética se mostró tan decepcionante como en los países en desarrollo. Todo proceso de industrialización requiere otro de acumulación primitiva del saber social industrial. Todavía el taylorismo puede aparecer como una forma acelerada de sistematización de ese proceso.

(17) Al contrario, la acumulación intensiva de tipo fordista posibilita un crecimiento regular de la productividad en los establecimientos existentes.

(18) Acerca de los orígenes comunes del stalinismo, fordismo y corporativismo en el debate de los años '20, véase Lipietz (1979).

— la rigidez afecta a todos los demás aspectos de la organización industrial;

— el no-compromiso de los trabajadores parece ser mucho más el resultado de la incapacidad verificada a nivel de la administración que producto de los excesos de la "gestión científica a la Taylor".

Se tornó evidente que el modo oriental de regulación tenía necesidades de mayor "flexibilidad" en su organización económica. De ahí la opción general de los reformistas de Europa del Este por la autonomía de gestión de las empresas. Para el primer grado de libertad reclamado por las empresas es la libertad de ajustar la fuerza de trabajo a sus necesidades, teniendo en cuenta la productividad potencial de las instalaciones existentes y la demanda social. Muy rápido, la "flexibilidad liberal" en las relaciones laborales, o sea la flexibilidad externa y el fin de la estabilidad "socialista", pasó a significar una panacea. Con diez años de atraso en relación con Occidente, algunos antiguos países socialistas (típicamente Hungría y Polonia) corrieron detrás de esta nueva panacea, olvidando la otra cara del problema: la organización interna del proceso de trabajo.

¿Cómo podríamos describir tal situación en nuestro gráfico de dos ejes? En el eje horizontal, la "estabilidad" puede ser representada como un "exceso de rigidez". Pero, sobre el eje interno (la organización) la situación se muestra menos definida. El arbitraje no se sitúa tanto entre "control directo" y "autonomía responsable", como entre "control ineficaz" y "autonomía irresponsable". No obstante la opción de Lenin en favor del taylorismo en la movilización industrial del antiguo campesinado, no obstante el slogan de Stalin: "los dirigentes deciden sobre todo", subsiste en el Este una autonomía,¹⁹ del trabajador, ya sea por una tradición revolucionaria o por una tradición industrial (Alemania del Este y Checoslovaquia) o, como mínimo, por la incapacidad de la administración para organizar científicamente un control directo. En nuestro eje de síntesis, esa posición podría ser colocada entre el "compromiso negociado a nivel de rama", ya que — conforme a lo demostrado por Köllö — la negociación del compromiso involucra al ministerio al cual está afectado el sector, los directores de empresas y los asalariados.²⁰ Desde este punto de partida, representado en la figura 2, el movimiento se extenderá seguramente hacia abajo, esto es en el sentido de mayor flexibilidad en el contrato salarial. Abandonando el compromiso de la estabilidad, llegarán los trabajadores a negociar algún compromiso socialdemócrata de tipo fordista, o serán obligados o inducidos a aceptar la panacea de la "flexibilidad liberal".²¹ Ese problema permanece abierto a esta altura de nuestro análisis... y del proceso histórico.

De la misma forma, está abierta la situación sobre el eje horizontal. La tendencia principal por parte de las nuevas direcciones autónomas de las empresas consistirá ciertamente en aplicar, de hecho y plenamente, los principios tayloristas, sobre todo en los países menos avanzados (Polonia, Hungría, Rumania y la mayor parte de la Unión Soviética). Mas encontrarán serias resistencias por parte de los trabajadores calificados en lo que se refiere al paradigma kaimariano, sobre todo en las zonas bajo influencia de los ejemplos de Alemania Occidental y Escandinavia: Alemania Oriental, Checoslovaquia y Países Bálticos.

(19) Este punto introduce la difícil cuestión del apoyo de una burocracia operaria al sovietismo. No se debe reducir al stalinismo a una simple aliamación, incluso en los países en que el "socialismo" fue importado por el ejército soviético, como en Polonia (véase el gran filme de A. Wajda, "El hombre de hierro").

(20) Aquí podría ser útil una formalización en términos de doble relación "principal/agente".

Podemos, ahora, hacer una síntesis de esa discusión inicial. Frente al desafío de la crisis de su paradigma industrial "del lado de la oferta", los países del Este procurarán responder superando el obstáculo más evidente: la rigidez. En lo relativo a sus relaciones laborales, esto significará el fin del sistema de estabilidad. Y como en esos países los principios tayloristas no llegaron todavía a alcanzar sus límites—dado que nunca fueron plenamente implantados—, la atracción principal residirá en el "menú": taylorismo más flexibilidad liberal. Esto es, en el paradigma neotaylorista, que en tales países, parece ser la base del éxito de Occidente. Con todo, entre la estabilidad y la flexibilidad total del contrato salarial, pueden también adoptar un término medio más prudente, acaso buscando el viejo "menú" fordista (que no agotó todavía sus posibilidades en el Este) o bien procurando otros "menús" de compromiso de tipo kalmartiano. La historia decidirá entre la tendencia principal y esas dos posibilidades esbozadas, de acuerdo con las restricciones que analizaremos más adelante.

3.2. DOS GIGANTES RURALES CON ISLAS INDUSTRIALES

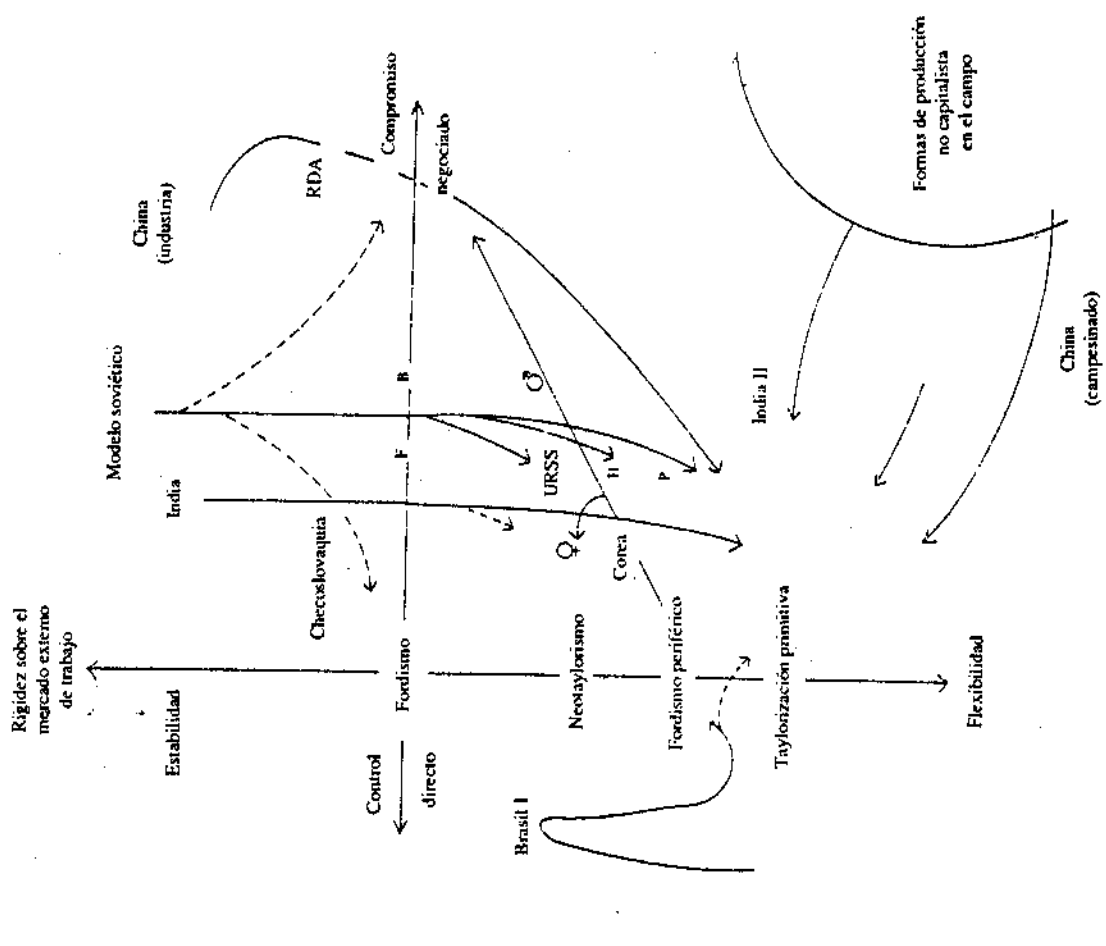
En nuestra muestra (aquella del Programa WIDER), China e India representan los países del Sur que adoptaron con mayor aproximación el modelo de desarrollo de la Unión Soviética. La gran diferencia con los países del Este Europeo reside en el tamaño del campesinado: cerca de un tercio de la población mundial. Y la gran diferencia entre China e India es la espectacular revolución agraria promovida por la primera.

China fue beneficiada por una reforma agraria y una organización estricta de su mundo rural. Como resultado, no había experimentado hasta recién un éxodo en dirección a las ciudades. La situación era de tipo "lewisiana escondida", con una penuria artificial de trabajadores urbanos, dedicados a una estrategia cuasosoviética de acumulación extensiva, orientada por la sustitución de importaciones. Tal estrategia fue impulsada por el maoísmo hasta una cuasi-autarquía. Por otra parte, el Gran Salto al Frente y la Gran Revolución Cultural Proletaria pueden también ser comprendidas como los primeros intentos de crítica del "capitalismo" (en realidad, del taylorismo) "del lado de la oferta", en cuanto a sistema de control jerárquico directo. Se registraron también tendencias, digamos formas de descentralización de la planificación de la demanda y de la producción social a través de las Comunas Populares. China realizó, entonces, la experiencia de un tipo de "revolución microeconómica en la revolución" (Riskine, 1990).

El éxito de esta revolución microeconómica y de esta revolución en la gestión fue dudoso, aun cuando el fracaso sea menos evidente de lo alardeado por el vencedor de la contrarrevolución de 1975, Deng Xiaoping. Después de un primer intento de retorno a los principios stalinistas estrictos, el régimen de Deng fue el primero en el mundo socialista (juntamente con Hungría) en reconocer sus "impases" organizacionales y en reintroducir la flexibilidad, no sólo en las fábricas sino también en el campo. Las tentativas maoístas de involucrar a los trabajadores en la gestión de las empresas y de las comunidades locales fueron destruidas, y todo lo que quedó fue una cultura de iniciativa local a nivel de la administración. Las reformas liberales revelaron la situación "lewisiana" en el campo. El empresario (en el seno y al exterior de la propiedad del Estado), se vio así dotado de una fuerza de trabajo muy flexible—extremadamente mal paga pero con un considerable "costo de pérdida del empleo"—y de un régimen al extremo autoritario. Son éstas

las condiciones de lo que denominamos más adelante "taylorización primitiva", un modelo experimentado en los años '60-'70 por los países de industrialización reciente del Este Asiático.

Figura 2



privilegiada de la fuerza de trabajo pueda negociar una flexibilidad liberal limitada, como contrapartidas sociales de tipo fordista a la racionalización del proceso de trabajo.

3.3. ¿HACIA DONDE VAN LOS NUEVOS PAISES INDUSTRIALIZADOS?

Dos ejemplos de nuevos países industrializados son considerados en nuestra muestra: Brasil y Corea del Sur. Y, de hecho, estos son dos países industrializados importantes en la actualidad. Dos aspectos de sus modelos de desarrollo fueron examinados en otra obra, bajo los títulos de "taylorización primitiva" y "fordismo periférico" (Lipietz, 1985a).

— La *taylorización primitiva* (o *sanguinaria*). Este concepto se aplica a la "deslocalización" de segmentos restringidos de ramas industriales, en formaciones sociales con tasas de explotación muy elevadas (en lo relativo a salarios, duración e intensidad del trabajo, etc.). Los productos son principalmente reexportados para los países más avanzados. Durante los años '60, las zonas francas de Asia fueron los mejores ejemplos de esta estrategia. Es preciso llamar la atención respecto de dos características de este régimen. En primer lugar, las actividades son principalmente taylorizadas, aunque relativamente poco mecanizadas. La composición técnica del capital en estas empresas es especial baja. Así, esta estrategia de industrialización evita uno de los inconvenientes de la estrategia de la sustitución de importaciones: el costo de la importación de los bienes de capital. Por otro lado, dado que moviliza una fuerza de trabajo en su mayoría femenina, incorpora todo el "savoir faire" adquirido a través de la explotación patriarcal doméstica. En segundo lugar, esta estrategia es "sanguinaria", en aquel sentido en que Marx habla de "legislación sanguinaria" en los orígenes del capitalismo inglés. La opresión ancestral de las mujeres acrecienta todas las armas modernas de represión antiobrera (sindicalismo oficial, ausencia de derechos sociales, prisión y tortura de los opositores).

— El *fordismo periférico*. Tal como el fordismo, está basado en la reunión de la acumulación intensiva y del crecimiento de los mercados de bienes finales. Pero sigue siendo "periférico", en el sentido de que en los circuitos mundiales de las ramas productivas, los empleos calificados (sobre todo en el área de la ingeniería), son mayoritariamente ajenos a estos países. Además, los mercados corresponden a una combinación específica de consumo local de las clases medias, de consumo creciente de bienes durables por parte de los trabajadores y de exportación a bajo precio para los capitalismo centrales.

El Brasil inició su industrialización más precozmente y con más éxito que la India. La reforma agraria fue tan limitada como en India, y la oferta de un ejército de reserva de trabajo fue lewisiana. Desde el período de Vargas (durante la Segunda Guerra Mundial) y al abrigo de una legislación social de tipo corporativista (no totalmente extraña a los principios fordistas), el capital nacional puso en práctica una política de sustitución de importaciones —conducida por el Estado— en el sector urbano. Son dos las características decisivas que marcan la diferencia. Antes que nada, el Estado desarrollista que, al mismo tiempo que protegía su mercado interno de las

De hecho, hacia mediados de los años '80, China —y en especial sus provincias costeras— convergían claramente hacia este último modelo. Pero el fracaso de la revuelta de Tien-An-Men (1989) bloqueó tal evolución, revelando la fuerza de los antiguos principios organizativos y haciendo recordar el carácter necesariamente represivo de la taylorización primitiva. La tendencia principal permanece idéntica, pero la participación de la clase obrera en el próximo movimiento político podrá provocar inflexiones sorprendentes.

En la figura 2, la trayectoria de China se representa de la siguiente manera. Partiendo del modelo soviético, y después de un desvío del compromiso sobre el eje "interno", la China industrial se precipitó hacia abajo, en dirección a la taylorización primitiva, debajo del neotaylorismo (puesto que la situación de los trabajadores se muestra allí peor que en los sueños más extremos de los "supply-siders" liberales). Por otra parte, se desarraigó al campesinado al desalojarlo hacia el trabajo industrial directamente a través del paradigma de la taylorización primitiva.

Podría decirse que en la India no hubo reforma de la propiedad ni tampoco un "socialismo de Estado", ese país no conoció un verdadero planeamiento centralizado. Y, sin embargo, muchos trazos del modelo soviético son visibles en su historia industrial posterior a la independencia. La política de sustitución de importaciones, dirigida por el Estado, incentivó el desarrollo de una importante estructura terciaria e industrial, orientada hacia el mercado interno, habiéndose beneficiado los asalariados del principio de estabilidad (departamento I, de acuerdo con Mohan Rao [1990]). Estos trabajadores se encontraban menos comprometidos que en los países socialistas y, con todo, no estaban propiamente taylorizados.

La gran diferencia con relación a China reside en la permanencia de un flujo de taylorización primitiva de trabajadores, excluidos de las relaciones precapitalistas o integrados en las capitalistas a través de algunas de las formas de "putting-out system": departamento II según Mohan Rao [1990]. Así surgió un segundo archipiélago de relaciones salariales industriales en el océano de la India rural. Por razones culturales e históricas,⁽²¹⁾ la taylorización no alcanzó el grado de control absoluto ejercido por un "bureau des méthodes" (que prácticamente ni existía). En la figura 2, este proceso está representado por una flecha que se desplaza desde abajo hacia la derecha en el diagrama capital-trabajo.

La corriente de liberalización económica de los años '80 conducirá probablemente las relaciones laborales en India hacia formas clásicas de taylorización primitiva. Con la apertura a la competencia internacional, el departamento II será llevado a formas profundizadas de control directo, sin mejoría sensible del salario real o de la legislación social. El principio de estabilidad debería ser abandonado en el departamento I, pero existen posibilidades de que la fracción

(21) En Europa, la forma clásica de transición de los modos precapitalistas al capitalismo fue la siguiente: para empezar, el "putting-out system", en el que los artesanos son integrados por encomiendas regulares del capital mercantil, después la reunión de artesanos asalariados en el mismo establecimiento, seguido por la división del trabajo al interior de los fábricas, hasta el taylorismo. En términos marxistas, la subordinación formal del trabajo al capital precede a su subordinación real. Por otra parte, Marglin (1990) afirma que la resistencia de los trabajadores indios al taylorismo refleja una resistencia cultural a la separación occidental entre aspectos intelectuales y manuales del trabajo ("techné versus epistémé"). En la figura 2, esto se grafica con la forma de la flecha que va desde las formas no capitalistas de producción hasta la taylorización primitiva, hacia la cual se desliza inicialmente en horizontal hacia la izquierda, a través de formas organizacionales no tayloristas (p. ej., artesanales). Una transición más "vertical" (directamente hacia el taylorismo) es también posible en los países de reciente industrialización y en China.

importaciones, no dudó —bajo Juscelino Kubitschek— en abrir sus puertas al capital del Noroeste y a su tecnología. Más tarde, el golpe de estado militar de 1964 suprimió efectivamente los beneficios sociales de la legislación de Vargas (precisamente en función del miedo a un "poder sindical" bajo la presidencia de Goulart). En consecuencia, la "organización científica del trabajo" se desarrolló teniendo como único límite la dependencia tecnológica, ofreciendo al capital una fuerza de trabajo "flexible", merced a la represión sangrienta que sufrió el sindicalismo. Al final de los años '60, y durante los primeros años de los '70, Brasil desarrolló una industria muy competitiva, completó su sustitución de importaciones y aumentó sus exportaciones industriales.

Todo esto llevó a una taylorización primitiva. Sin embargo, Brasil no se comprometió claramente con una simple estrategia de sustitución de importaciones. Los bienes de capital continuaron pagándose principalmente con la exportación de materias primas y con el endeudamiento. Los beneficios de la taylorización primitiva fueron reinvertidos en el desarrollo de un fordismo periférico dualista. Una fracción de la población (la nueva clase media) se estableció en un cuadro de vida cuasi fordista, con los asalariados beneficiándose, durante la segunda mitad de los años '70, del crecimiento de la productividad resultante de la mecanización y de la racionalización. Esta fracción comprendía la mayor parte del sector formal (Amadeo & Camargo, 1990), pero ni siquiera todo, aun cuando incluyese a la mayor parte de la clase trabajadora, la cual había reconquistado, al final de los años '70, algunos de los beneficios garantizados por la legislación de Vargas. Por otro lado, un inmenso sector de los asalariados continuó excluido de los beneficios del "milagro brasileño": los ex campesinos "lewisianos", los trabajadores del sector informal y aquellos del sector formal mal remunerados por las pequeñas empresas.

La crisis de la deuda explotó en los años '80, llegando después a la democracia. La situación resultante se mostró bastante compleja. Por un lado, la democratización aumentó el poder de negociación de los trabajadores y sus garantías legales. Por otro, la superinflación disminuyó la capacidad de controlar la evolución de su salario real. Los conflictos de distribución ocuparon la primera fila de los conflictos industriales. Las relaciones laborales no podían estabilizarse en esa tempestad permanente, involucrando al ejército de reserva "lewisiano" marginado, al sector informal y a los diferentes niveles del sector formal. En esta situación caótica, son tres las posibilidades que se abren para el futuro de Brasil: el retorno a la taylorización primitiva, la consolidación del fordismo periférico e, inclusive, la evolución hacia el fordismo con desarrollos locales apuntando hacia aspectos kalmarianos.

Comparativamente la revolución de 1985-87 en Corea del Sur heredó una situación mucho más favorable. En sus orígenes, está la reforma agraria de los años '50, llevada a cabo con base de sustento en la renta campesina. La taylorización primitiva en Corea no estuvo bajo la presión permanente de un ejército de reserva "lewisiano". Toda la fuerza de trabajo fue empleada a través de un contrato de trabajo flexible, pero fue formalmente empleada. Por otra parte, el Estado planeó cuidadosamente la capacidad de exportación, de modo de garantizar los reembolsos de la deuda. Las mujeres convivieron con una terrible superexplotación, especialmente en el sector exportador, aun cuando la renta de las familias populares había crecido a lo largo de la década de los '70 y acelerado tal expansión en los '80. De esta forma, Corea presentó una transición de la taylorización primitiva al fordismo periférico. Más aun, en la fracción masculina de la clase obrera, el patriotismo de empresa se desarrolló de forma tal que preanunciaba la imitación de

determinados aspectos del compromiso negociado al nivel de la empresa, a la manera japonesa (You, 1990).

Es probable que la democratización incentive esas tendencias, una vez que ya no exista el condicionante de la deuda (aun cuando subsista el condicionamiento de la competencia). Corea podría entonces evolucionar hacia una forma cada vez menos periférica de posfordismo. No obstante sería siempre una forma dualista, con las relaciones laborales difiriendo según los sexos: negociación del compromiso para los hombres a nivel de empresa y neotaylorismo para las mujeres. En este ejemplo, despuntan muy claramente las condiciones de coherencia externa de las relaciones laborales.

4. PROBLEMAS DE COHERENCIA DEL POSFORDISMO

Las relaciones laborales definen sólo una parte de los modelos de desarrollo concebibles. Las relaciones capital-trabajo están, en consecuencia, sujetas a otros condicionantes. Los macroeconomistas reconocen habitualmente la existencia de un condicionante de demanda y de otro internacional. Los especialistas en ciencias políticas acentúan la necesidad de una legitimación de orden social. Más recientemente, los condicionantes ecológicos pasaron a adquirir mayor importancia. Comencemos por estos últimos.

4.1. LOS PELIGROS DE PRODUCTIVISMO

El desarrollo capitalista no sólo "degradó el trabajo" hasta el paroxismo taylorista (Braverman, 1974). Tenemos conciencia actualmente cómo explotó la naturaleza, de acuerdo con la profecía de Marx (y esto es también válido para el capitalismo de Estado del Este). En realidad, los compromisos capital-trabajo fueron transferidos, en nuestros días, a la naturaleza, o sea, a cuenta de las generaciones futuras. El agujero en la capa de ozono y el efecto invernadero son consecuencias del gran "boom" industrial de la Edad de Oro. El retorno del crecimiento económico en los años '80 aumentó la frecuencia de las catástrofes industriales, al mismo tiempo que agravó la crisis ecológica planetaria. Actualmente, los límites de cualquier modelo productivista son claramente percibidos, a nivel local y global; cada vez más se reconoce la necesidad de que los futuros modelos de desarrollo sean "sustentables", es decir, ecológicamente coherentes.^[22]

Con todo, la fuerza de esta percepción difiere según los casos, motivo por el cual los límites ecológicos no son identificados como límites reales en los futuros modelos. Es verdad que los peligros locales son cada vez mejor percibidos y rechazados, incluso por los trabajadores cuyos empleos están en juego. Los efectos de combinación de prácticas individuales no ecológicas son identificados y rechazados cuando se concentran en un espacio definido, como en Los Angeles, Holanda o, incluso, en un país recientemente industrializado como Taiwán. Pero los efectos globales (p. ej., el efecto invernadero), resultantes de un modelo de consumo heredado de compromisos forjados, pueden ser ignorados durante un cierto tiempo. Los límites ecológicos son, por lo tanto, al mismo tiempo absolutos y vagos. La humanidad puede elegir modelos no sustentables hasta el primer tercio del Siglo XXI. La concentración local o regional de los daños al medio ambiente aientará el desarrollo de movimientos sociales opuestos a esos modelos, aun cuando, en muchos casos, las víctimas locales puedan resultar criticadas por residentes, mucho más culpables, de otras regiones.^[23]

Admitiendo el desarrollo de movimientos ecológicos en el mundo entero (y éste es el caso en Occidente, en el Este y menos claramente en el Sur), el carácter de "sustentable" se va a convertir en un factor de legitimación para los futuros compromisos capital-trabajo. En caso de que esto se

[22] Sustentable ("sustainable") es el término adoptado para significar "ecológicamente coherente a largo plazo" en el relato sobre medio ambiente dirigido ante la Comisión de Naciones Unidas por Gro Brundtland (1987).

[23] Los editorialistas del Norte criticaron recientemente a los brasileños por el incendio del Amazonas. Pero mientras tanto, la contribución anual de Francia (40% de la población brasileña) al efecto invernadero mundial excede en 20% la contribución brasileña total.

confirmar, podemos suponer que, cuando sean negociadas las contrapartidas de los aumentos de productividad éstas serán concedidas mucho más bajo la forma de incremento del tiempo libre en lugar de crecimiento del poder de compra (como en el fordismo). Esta solución prevalecerá en las formas más socializadas del compromiso kalmariano.^[24] Una solución menos radical, basada en la reparación de los daños causados al medio ambiente y a cargo de industrias ecológicas, será, por el contrario, privilegiada por las clases dominantes superconsumidoras, vinculadas al neotaylorismo, que así aumentan el valor de los bienes de consumo, en detrimento de los sectores más pobres de la sociedad. En los países del Este y del Sur, existe el riesgo de que se ignore la importancia de la mantención del movimiento ecológico, sobre todo si el condicionante mucho más inmediato de la deuda pesa con fuerza.

Podemos concluir que, si se tienen en cuenta los condicionantes ecológicos —véase el caso sobre todo de los países desarrollados, que no enfrentan mayores restricciones financieras y donde la crisis ecológica es ya claramente perceptible— entonces deberán ser favorecidos los compromisos capital-trabajo basados en el aumento del tiempo libre y de las formas socializadas de servicio público y, por lo tanto, de las relaciones laborales de tipo kalmariano. Desgraciadamente, esta conclusión no se aplica a los países menos desarrollados o a los países capitalistas avanzados, donde las ideologías individualistas son muy fuertes.

4.2. EL PROBLEMA DE LA COHESIÓN SOCIAL

Está claro que los modelos de desarrollo basados en las relaciones laborales kalmarianas presuponen que el "savoir faire", la educación y la cultura sean compartidas por todos los ciudadanos, implicando, por lo tanto, una distribución preferencialmente igualitaria de la renta, de la propiedad y del acceso a la salud y a la educación [Lipietz, 1989b; Mahon 1989 y Mathews, 1989]. Por el contrario, las relaciones laborales neotayloristas presuponen una polarización de las calificaciones, del ingreso, de la propiedad y del acceso a la salud y a la educación. Los modelos de desarrollo que se sustentan en tales relaciones laborales son, en consecuencia, una fuente mayor de conflicto que los primeros. En el seno de un orden democrático liberal, surgen serios problemas de cohesión en estos últimos modelos, que sólo pueden ser resueltos con base en especificidades políticas y culturales en los espacios donde se desarrollan.

De hecho, el paradigma neotaylorista tiene más posibilidades de desarrollarse donde prevalecen ideologías individualistas y donde la población asalariada se encuentra dividida. Esta conclusión resulta válida también cuando el compromiso de los trabajadores es negociado empresa por empresa. Es lo que Aoki (1989) llamó "el dilema de la democracia salarial". En este caso, los excedentes de productividad son específicos de la empresa, y esa cuasi-renta se mantiene sólo en tanto ella conserve una diferencia competitiva en relación con sus competidores. Las compensaciones negociadas (en términos de salarios más elevados, reducción del tiempo de trabajo o empleo vitalicio) resultan limitadas por esa cuasi-renta. En esas condiciones, los asalariados y la administración participantes del compromiso se reencuentran como aliados

[24] Cuando los sindicatos fuertes tienen en cuenta a los "recién llegados", incluyen la reducción del tiempo de trabajo en sus objetivos, como forma de combatir el subempleo y mejorar la calidad de vida. Véase la estrategia del sindicato metalúrgico alemán I.G. Metall.

contra los "recién llegados" y los competidores. Esto tiende a consolidar una "aristocracia de los asalariados" [o una "yeomen democracy", en la versión de Piore y Sabel (1984)] en la cúpula de una jerarquía meritocrática, generalizada hacia toda la sociedad, que puede ser inherente a la cultura nacional.^[25] Esta jerarquía puede transformarse en una estructura totalmente dualista (compromiso negociado/taylorismo), en especial cuando entran en escena diferencias de sexo, como en Japón o en Corea, o diferencias étnicas como en Alemania Occidental [véase Wairaff (1986)].

En suma, el paradigma kalmariano puede prevalecer cuando el movimiento obrero es fuerte, cuando tiene en cuenta el interés de toda la población asalariada, cuando acepta comprometerse en la dialéctica de lucha y negociación con la administración, inclusive en el terreno de la organización y la producción, y cuando la conciencia feminista resulte sólida. Cuando los asalariados están divididos por tradiciones aristocráticas, por discriminaciones de sexo o de raza, y cuando la administración y los sindicatos tienen una larga tradición de oposición recíproca (como en el caso de Francia, Estados Unidos y Reino Unido) el neotaylorismo o cualquier configuración dualista goza de mejores perspectivas.^[26]

En lo relativo al Sur, es más frecuente el segundo grupo de condiciones, y el neotaylorismo se expandirá ampliamente durante un cierto tiempo. En los países más avanzados (Brasil, Corea), mucho va a depender de la capacidad del movimiento obrero para superar sus divisiones intersectoriales, raciales o de sexo.

La situación en Europa del Este es aun más complicada, dado que allí ha existido un movimiento obrero oficial, oficialmente a favor de la igualdad de calificaciones y de rendimientos, y bregando también oficialmente por el compromiso colectivo de los trabajadores en la gestión de las empresas. Pero... en el espíritu de la población asalariada, ese movimiento obrero está asociado a la hipocresía y a la opresión! Las luchas ideológicas y políticas serán allí de mayor importancia. Así, el fiel de la balanza en la búsqueda de la libertad llegará a transformarse en una devoción por el liberalismo individualista y, en lo referente a las relaciones laborales, incluso por el neotaylorismo. Este parece ser el caso en Polonia y en Hungría, ya que la situación de endeudamiento de esos países, tratada de acuerdo con las recetas del Fondo Monetario Internacional, alentará tal evolución. O, quizá surjan obstáculos a esa tendencia, basados en tradiciones más profundas, enraizadas algunas veces en la religión o en el recuerdo de un movimiento obrero prestalinista. En este caso, podrá desarrollarse una alternativa que favorezca un modelo más solidario y ecológico, sustentado en relaciones laborales kalmarianas. Existe también posibilidad de que tal evolución alcance a Alemania Oriental, Checoslovaquia y Países Bálticos.

[25] Tal vez sea éste el caso del confucianismo en Japón y en Corea.

[26] En función de una versión ampliada del "dilema de la democracia sindical", se puede contar con un efecto reacción de la superioridad del paradigma industrial adoptado en un único país, con base en la actitud "aristocrática" de los sindicatos de ese país. El movimiento obrero británico desarrolló en el pasado una actitud semejante, luego de la AFL-CIO en los Estados Unidos fordistas, no obstante los orígenes de la CIO [véase Davis (1986)], y podría ser éste en la actualidad el caso de Japón.

4.3. LOS CONDICIONANTES MACROECONOMICOS

Los condicionantes macroeconómicos resultan bien conocidos por los economistas. Representan el aspecto más lógico del análisis de prospectiva. Podemos, por lo tanto, ser muy sintéticos. Antes que nada, todo modelo de relación capital-trabajo debe ser una fuente de lucro, luego debe ser competitivo y, en tercer lugar, la demanda debe igualar a la oferta.

Del primer condicionante resulta que, cuando es necesario reservar gran parte del excedente para el servicio de la deuda, existen pocas posibilidades de negociar el compromiso, dado que el salario debe ser mantenido tan bajo como sea posible. La existencia de un condicionante de deuda conduce, por lo tanto, al neotaylorismo. En función de la segunda razón, los países que ya están comprometidos con el neotaylorismo —y que, por ese motivo, son menos productivos que los que practican el compromiso— son igualmente perjudicados en la búsqueda de un mejor compromiso capital-trabajo. De esto resulta que, en nuestra muestra, los Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, Brasil y Europa del Este tendrán muchas dificultades para evolucionar hacia paradigmas kalmarianos. En compensación se puede considerar que Escandinavia, Alemania Occidental, Japón y Corea ingresan en el Siglo XXI bajo los mejores auspicios.

En lo relativo a la demanda, el paradigma kalmariano ofrece mayores posibilidades de regular la demanda interna que el neotaylorismo. Por el contrario, este último está asociado a un ciclo de periodos de hiperconsumo (con elevación del lucro y de las rentas de la fracción superior de la sociedad) y de periodos de depresión (debidos a un exceso de inversión o a políticas de desabastecimiento). Es el retorno, en gran medida, de los ciclos económicos en contraste con el camino mucho más regular del fordismo.

El gran interrogante que queda abierto se refiere a la posibilidad de una combinación de los dos modelos en un mismo espacio de libre comercio como el representado por la Comunidad Económica Europea (CEE). Es posible suponer que, en las ramas trabajointensivas, el neotaylorismo se adapte mejor que el compromiso negociado, siempre que el salario sea suficientemente bajo. Entonces, en virtud del teorema de Ricardo sobre las ventajas comparativas, las naciones o regiones tenderán a especializarse en las ramas en que se encuentren comparativamente mejor "dotadas", sea en términos de flexibilidad (y bajos salarios), sea en términos de compromiso negociado. En este caso, el nivel agregado de la demanda estará limitado por la competencia con base en el salario, dada la coexistencia entre regiones de "bajos salarios-bajo compromiso" y "altos salarios-alto compromiso". Cuanto mayor sea la posibilidad de practicar el "dumping social" en las regiones neotayloristas, tanto menores serán las listas de democracia salarial.^[27]

Está claro que una forma muy simple de reducir el "dumping social" es a través del proteccionismo: por medio de una tasa de cambio baja o bien través de obstáculos explícitos o implícitos a las importaciones. Japón y Corea utilizan esas dos recetas hace ya muchas décadas. La CEE no está totalmente abierta a la competencia de los países de industrialización reciente; los Estados Unidos lo hacen cada vez menos. Una vez admitido que es injusto practicar el proteccionismo contra un grupo de países y, al mismo tiempo, insistir en que ellos paguen sus deudas, un proteccionismo razonable parecería como una manera de preparar el camino para compromisos sociales mejores que aquellos ofrecidos por el libre cambio. ¡Pero es preciso tener presente que el mismo sólo prepara ese camino!

[27] Se trata de una nueva consecuencia de la paradoja de Aoki. En relación con el ejemplo de la Comunidad Europea, véase Laborgne y Lipietz (1989).

5. CONCLUSION PROSPECTIVA

Paradigma hegemónico de las relaciones laborales después de la Segunda Guerra Mundial, el fordismo se encuentra actualmente agotado. Fue tal su fuerza que, durante 20 años, marginó al Sur y a los países del Este del comercio internacional de bienes industriales. El garantizó la combinación de un mercado de trabajo externo "rígido" con las convenciones colectivas, el Estado de Bienestar, la legislación social y un "control directo" sobre una fuerza de trabajo semicalificada, ejercido por la administración en el proceso de trabajo.

Frente al desafío introducido por la caída de la tasa de crecimiento de la productividad, la administración reaccionó en los años '60, según dos ejes de acción: relajar la característica de rigidez del fordismo o desplazar el control directo hacia el compromiso negociado con los trabajadores. Estos dos líneas de evolución son incompatibles entre sí cuando se aplican a la misma fuerza de trabajo. A partir de ahí, emergerán dos paradigmas principales en los años '80. Por un lado, el neotaylorismo puede ser definido como un retorno a las formas prefordistas de la fuerza de trabajo, con salarios más bajos, mayor riesgo de pérdida de empleo y un control directo por parte de la administración, sobre la utilización de tecnología más o menos modernizada. Por el contrario, el compromiso colectivamente negociado puede ser definido como el compromiso de la fuerza de trabajo en la lucha por la calidad, la productividad y la mejora de las nuevas tecnologías, a cambio de garantías sociales y de reparto de aumentos de productividad. Los dos paradigmas pueden coexistir en la misma sociedad si el compromiso es negociado empresa por empresa, aun cuando las mayores realizaciones sociales son alcanzadas si el compromiso es negociado a nivel de toda la sociedad: eso es lo que llamamos "kalmarismo". Estados Unidos, el Reino Unido y Francia se encaminan en la primera dirección; Escandinavia y Alemania Occidental, en la segunda y Japón representa un claro ejemplo de dualidad.

Hacia el final de los años '80, el segundo paradigma parece haber sobrepasado al primero en los países capitalistas avanzados. En cuanto a esto, las relaciones laborales de tipo soviético, caracterizadas por una extrema rigidez del mercado externo, también se encuentran agotadas. Los países del Este duan entre los dos paradigmas occidentales, si bien el neotaylorismo parece ejercer una atracción más fuerte. Esto también es válido para el Sur, con excepción de los países de industrialización reciente que más avanzaran, en especial Corea.

¿Cuáles fueron y cuáles serán los principales factores de esas trayectorias nacionales? El condicionamiento de la deuda y de la competitividad a corto plazo, la división del movimiento obrero, las tradiciones del individualismo o de la jerarquía social y las divisiones raciales o de sexo en la sociedad, alentarán el primer paradigma o las combinaciones dualistas. Preocupaciones sociales como la ecología, la igualdad, la solidaridad, la igualdad de derechos entre los sexos y las razas, la existencia de sindicatos fuertes y universalistas alentarán el paradigma kalmariano, sobre todo cuando ya esté asegurada la competitividad económica.

Varios son los escenarios que pueden ser imaginados a nivel internacional. La tendencia a la hegemonía del paradigma neotayloriano era, indiscutiblemente, un sueño entre los dirigentes anglosajones y de las administraciones Reagan y Thatcher. Pero el paradigma kalmariano demostró su superioridad en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías. Por otro lado, parece poco probable que pueda marginar al neotaylorismo a nivel mundial, de la misma forma que el fordismo lo hizo en el pasado con todas las demás formas industriales. El escenario más probable

es el de la formación de una nueva economía-mundo jerarquizada. Esta no opondrá ya un centro fordista industrial a una periferia productiva de materias primas, pero se presentará, de hecho, como una nueva división internacional del trabajo industrial. Las economías centrales serán aquellas que hayan adaptado el compromiso kalmariano para la mayor parte de su producción, con una posibilidad de dualismo interno (kalmarismo y neotaylorismo), de acuerdo, por ejemplo, a la oposición entre sexos. Estos países deberán dedicarse a las tecnologías de punta y a la producción poco intensiva de mano de obra de baja calificación. La periferia estará compuesta por economías organizadas de acuerdo con el paradigma neotaylorista y se dedicará a actividades banalizadas e intensivas en mano de obra.

En esta nueva jerarquía industrial mundial, algunas antiguas economías centrales podrán transformarse en semiperiféricas, como Gran Bretaña, Francia e incluso numerosos estados de Estados Unidos de América. Por el contrario, Japón y Alemania Occidental, consolidarán su posición en el centro, junto con otras antiguas economías centrales, como Suecia, y algunas antiguas periferias evolucionadas, como Corea, que repetiría la trayectoria de Finlandia. Una parte de Europa del Este resultará involucrada en este proceso, en tanto que el resto será integrado como periferia en una economía-mundo unificada.

La proporción entre el centro y la periferia resulta todavía un problema abierto. Cuanto más significativa sea la parte neotaylorista de la economía mundial, más inestable será su macroeconomía, menores serán los beneficios de las contrapartidas sociales al compromiso de los trabajadores —incluso en los países kalmarianos— y mayor será la amenaza ecológica. No debe sorprender que el redactor de esta conclusión manifieste preferencia por la generalización progresiva de las relaciones laborales kalmarianas. Esto involucrará no sólo las luchas sociales en el ámbito nacional sino también el establecimiento de un orden económico internacional en oposición al "dumping" social y ecológico (Lipietz, 1989a).

La humanidad abandonó, por ahora, el sueño de un desarrollo no capitalista. En los límites del Siglo XXI, aún le resta elegir entre varios tipos de capitalismo basados en diversas formas de relación capital-trabajo. Estas elecciones tendrán efectos sociales en todos los países, en la democracia y en la ecología. Las relaciones laborales no afectan sólo a los sindicatos y a los especialistas de la administración. Ellas conciernen a todos los movimientos sociales que trabajan en pro de nuestro futuro común.

BIBLIOGRAFÍA

- AMADEO, E. & CAMARGO, J.M. (1990). **Capital-labor** relations in Brasil. /s.n.t./ [Proyecto wider].
- AOKI, M. (1984). **The cooperative game theory of the firm**. Oxford, Clarendon.
- (1987). Horizontal vs. vertical structures of the firm. **American Economic Review**, Nashville, American Economic Association. Dec.
- (1988). A new paradigm of work organization and coordination: lessons from Japanese Experience. In: MARGLIN & SCHOR, ed./s.l./ONU/WIDER Working Papers./s.l./.
- ARMSTRONG, P., GLYN, A & HARRISON, J. (1984). **Capitalism since World War II**. Londres, Fontana.
- BOYER, R. (1986). **Capitalismes fin de siècle**. Paris, PUF.
- (1990). **Capital-labor relations**. In: OECD countries: past, present, and future /s.n.t./ [Proyecto WIDER].
- BOWLES, S. (1985). The production process in a competitive economy: Walrasian, Marxian and Neohobbes models. **American Economic Review**, Nashville, American Economic Association, **75**(1):16-36, Mar.
- BOWLES, S., GORDON, D. & WEISSKOPF (1986). Power and profits: the social structure of accumulation and the profitability of the postwar US economy. **Review of Radical Political Economics**, New York, **18**:132-67.
- BRAVERMAN, H. (1974). Labor and monopoly capital: the degradation of work in the XXth Century. **Monthly Review**. New York.
- BRUNDTLAND, G. (1987). **Our common future**. Oxford, Oxford University.
- CAREW, A. (1987). **Labour under the Marshall Plan**: the politics of productivity and the marketing of management science. Manchester, Manchester University.
- DAVIS, M. (1986). **Prisoners of the american dream**: politics and economy in the history of the U.S. Working Class. Londres, Verso.
- DOERINGER, P.B. & PLORE, M.J. (1971). **International labor markets and manpower analysis**. New York, Sharpe. [Revisado em 1985].
- FAVEREAU, O. (1989). Marchés internes, marchés externes. **Revue Économique**, /s.n.t./, **40**(2):273-328, mars.
- FRIEDMAN, A. (1977). **Industry and labour**. Londres, MacMillan.
- GLYN, A. et alii (1988). The rise and fall of the golden age. In: MARGLIN & SCHOR, ed., ONU/WIDER Working Papers, /s.l./.
- ITOH, M. (1980). **Value and crisis**. Londres, Pluto.
- KOLLO, J. (1990). **Without a golden age**: Eastern Europe. /s.n.t./ [Proyecto WIDER].
- KORNAY, J. (1979). Ressource constrained versus demand-constrained system. **Econometrica**, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology, **47**, July.
- LAFFONT, J.J. & MASKIN, E. (1982). The theory of incentives: an overview. In: HILDEBRAND, W. ed. **Advances in economic theory**. Cambridge, Cambridge University. LEBORGNE, D. & LIPPIETZ, A. (1987). New technologies, new modes of regulation: some spatial implications. **Space and Society**, /s.n.t./, **6**(3). [Seminário Internacional Changing Labour Processes and new Forms of Urbanization. Samos, setembro de 1988].

- (1989). Pour éviter l'Europe à deux vitesses. **Travail et Société**. /s.n.t./, 22, avr. (Palestra no Primier Congrès de l'Association Européenne des Economistes du Travail. Turim, setembro de 1990).
- LIPIETZ, A. (1979). **Crise et inflation: pourquoi?** Paris, Maspero.
- (1983). **Le monde enchanté: de la valeur à l'envol inflationniste**. Paris, La Découverte.
- (1984). **L'audace ou l'enlèvement: sur les politiques de la gauche**. Paris, La Découverte.
- (1985a). **Mirages et miracles: problèmes de l'industrialisation dans les Tiers-Monde**. Paris, La Découverte.
- (1985b). Le national et le régional: quelle autonomie face à la crise mondiale du capital? **Couverture Orange CEPREMAP**, /s.n.t./, n. 852}. (A ser publicado In: BENKO, ed. **Economie industrielle contemporaine: théorie et pratique**. Nanterre, Erasme).
- (1989a). The debt problem, European integration, and new phase of the world crisis. *New Left Review*, London, 176.
- (1989b). **Choisir l'audace: une alternative pour le XXème siècle**. Paris, La Découverte.
- LORINO, P. (1989). **L'économiste et le manager**. Paris, La Découverte.
- MAHON, R. (1987). From Fordism to? New technologies, labor market and unions. **Economic and Industrial Democracy**, /s.n.t./, 8:5-60. —(1989). Towards a highly qualified workforce: improving the terms of the equity-efficiency trade-off. In: **The collages and the changing economy**. Toronto. (A ser publicado).
- MARGLIN, S. (1990). Losing touch: the cultural conditions of workers accommodation and resistance. In: AFEL, F. & MARGLIN, S. a. **Dominating knowledge**. Oxford, Clarendon.
- MARGLIN, S. & SCHOR, J. ed. (1990). **The golden age of capitalism: reinterpreting the postwar experience**. Oxford, Clarendon.
- MARX, K. (1965). **Das kapital**. /s.n.t./ v.1, cap. XIV.
- MATHEWS, J. (1989). **Age of democracy: the politics of post-Fordism**. Melbourne-Oxford, Oxford University.
- MESSINE, P. (1987). **Les saturnies**. Paris, La Découverte.
- MOHAN, Rao J. (1990). **Capital-labour relations in India: continuity and change**. /s.n.t./ (Projeto WIDER).
- PIORE, M.J. & SABEL, C.F. (1984). **The second industrial divide: possibilities for prosperity**. New York, Basic Books.
- RIBOUD, A. (1987). **Modernisation, mode d'emploi**. Paris, Union Générale.
- RISKINE, K. (1990). **Reform and system change in China**. /s.n.t./ (Projeto WIDER).
- WALRAFF, G. (1986). **Ganz unten**. Colônia, Tiepenhauser & Wiltsh.
- WILLIAMSON, O.E. (1985). **The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting**. New York, MacMillan.
- YOU, J.I. (1990). **Is Fordism coming to Korea?** /s.n.t./ (Projeto WIDER).