

Programa de Investigaciones Económicas
sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

P I E T T E

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Av. Corrientes 2470 2º cuerpo, 2º piso of. 35
1046 Capital Federal
tel. 953 7651 - fax 953 9853
E-mail: postmaster@piette.edu.ar

Dirección postal:
Casilla de Correo 950 - Correo Central
1000 - Buenos Aires

Flexibilización laboral,
empleo y
competitividad
internacional: aportes
para debatir el caso
argentino

Silvio Santantonio
Pablo Tavilla

Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo

P I E T T E

con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación
Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique Latine du CNRS

Programa de Investigaciones Económicas
sobre Tecnología, Trabajo y Empleo
PIETTE
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

El PIETTE tiene sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET y trabaja en estrecha colaboración con el Programa Nacional Prioritario de Tecnología, Trabajo y Empleo (PRONATTE) de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación y el Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDAL) URA N° 111 au CNRS.

Supervisión técnica: Julio C. Neffa

Corrección: Graciela Torrecillas

Diseño y diagramación: Irene Brousse

Enero 1995

Los Documentos de Trabajo del Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo son resultado de los siguientes Proyectos de Investigación y Desarrollo:

Racionalización, productividad y relaciones de trabajo: el Congreso Nacional de la Productividad y Bienestar Social (PID UBA DE 003);

Crisis, reestructuración productiva, innovaciones tecnológicas y organizacionales y sus repercusiones sobre el mercado de trabajo (PID UBA C E 007);

La crisis del sistema productivo y del régimen de acumulación en Argentina: una investigación desde la perspectiva de la Teoría de la Regulación (PID 3 079400 88 del CONICET);

La crisis del sistema productivo y del régimen de acumulación en Argentina. El sector industrial de la región conformada por la Capital Federal, el Gran Buenos Aires, el Gran La Plata y el Eje Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (Subproyecto N°7 del PID-BID N° 0474 del CEIL-CONICET “Reconversión productiva, cambio tecnológico y condiciones de trabajo”).

El Programa PIETTE, con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) fue creado oficialmente el 19 de mayo de 1992, mediante Resolución del Directorio del CONICET, N° 594/92. El actual Director es el Dr. Julio César Neffa, Investigador Principal del CONICET en el CEIL y del CNRS en el CREDAL (Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique Latine, URA N° 111 au CNRS, Universidad de París III).

El Programa concentra su actividad en el estudio sistémico de las interrelaciones generadas entre las innovaciones tecnológicas -derivadas de la investigación científica básica y sus aplicaciones- y las innovaciones organizacionales dentro de las empresas productoras de bienes y de servicios. El objetivo es facilitar una gestión eficiente y competitiva de las unidades de producción así como condiciones adecuadas para el uso y reproducción de la fuerza de trabajo. Esta delimitación del campo temático comprende naturalmente las articulaciones entre los sistemas científico, productivo y educativo en lo que se refiere a las clasificaciones y calificaciones profesionales.

Flexibilización laboral, empleo y competitividad internacional: aportes para debatir el caso argentino

Silvio Santantonio

Pablo Tavilla

I. Introducción

El debate acerca de las formas y características que debieran presentar las relaciones laborales en los diferentes estados nacionales, en economías que tienden hacia una mayor globalización e integración supranacional, es uno de los que mayores controversias ha suscitado en los últimos años. En este marco, las prácticas de flexibilización laboral aparecen afectando no sólo la configuración de la relación salarial¹, sino también la performance competitiva de los diferentes países.

Sin embargo, la mayoría de los enfoques referidos a la flexibilidad laboral se circunscriben a las problemáticas del mercado de trabajo (rigideces en la condiciones de contratación, efectos de la protección laboral sobre el empleo, etc.), descuidando en la mayoría de los casos toda una serie de aspectos interrelacionados con la temática de la competitividad internacional. Por tal motivo, el objetivo al que apunta este trabajo es avanzar en el intento de integración de estas dos dimensiones, sin las cuales resulta difícil analizar los efectos de las políticas de flexibilización laboral en la actual etapa de globalización económica.

¹ El concepto “relación salarial”, es utilizado por los autores regulacionistas para caracterizar las configuraciones históricas de la relación capital-trabajo. Según Boyer (1991), en términos analíticos, la relación salarial incluye cinco componentes: la organización del trabajo, la jerarquía de las calificaciones, la movilidad de los trabajadores, el principio de formación del salario y la norma de consumo.

Aunque es sabido el carácter ambiguo e indefinido del significado y de los alcances de lo que se entiende por flexibilidad laboral, en nuestro país han aparecido una serie de diagnósticos favorables a la adopción de ciertas políticas para su implementación. Promovidos fundamentalmente desde el sector empresarial, se postula que la flexibilidad, entendida generalmente en su versión externa², permitiría contribuir a resolver, por lo menos, tres problemas fundamentales:

- a) el de competitividad de la industria manufacturera, a partir de la reducción de los costos laborales; y
- b) el desempleo, y ciertos aspectos de la precarización laboral, provocados -según estos análisis- por la "rigidez" de la legislación laboral argentina.
- c) el ajuste de la producción al ciclo de los negocios, con rapidez y bajo costo.

Ante la importancia del debate actual, en este trabajo se abordarán las discusiones sobre flexibilidad y sus efectos sobre la productividad y el empleo, así como su vinculación con la temática de competitividad internacional, de manera de precisar la relevancia de las visiones "ortodoxas" para el caso argentino.

II. Las opciones de la flexibilidad laboral

A partir de una vasta literatura especializada, surge que las características que adopta la flexibilidad laboral pueden responder a diversos requerimientos vinculados con factores económicos, tecnológicos e institucionales; los cuales actúan como condicionantes de lo que es en definitiva una resultante social. Es decir, se trata de un hecho cuya complejidad supera lo que sería una mera adecuación a las prescripciones dictadas por el avance tecnológico o las condiciones del mercado.

² Esta denominación deriva de la terminología utilizada por los autores institucionalistas -Doeringer y Piore, 1971-, que diferencian entre mercado interno y mercado externo de trabajo. En el mercado interno de trabajo, el precio y la asignación del trabajo se encuentra regido por reglas administrativas, mientras que en los mercados externos, las decisiones de precio, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas y el mercado. Para nuestro caso, la flexibilidad interna remite a las formas de organización y movilización del colectivo de trabajo al interior de las empresas (polivalencia, inversión en recursos humanos, sistemas de incentivos, etc.), entendidas éstas como una unidad administrativa; en cambio, el término flexibilidad externa se encuentra asociado a las formas de contratación y despido y a los criterios de formación del salario de una economía.

Boyer (1987) distingue cinco posibilidades de flexibilización:

- la flexibilidad que permite la adaptación de la organización productiva; que viene asociada con la incorporación de nuevos equipos más flexibles y, por eso, más aptos frente a una demanda incierta y fluctuante
- la que se refiere al otorgamiento de una mayor capacidad a los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo dentro de la organización (polivalencia)
- la que implica el debilitamiento de las obligaciones legales de los empresarios respecto del contrato de trabajo (en particular, las reglamentaciones del despido). Este tipo de flexibilidad aparece como contradictoria con las dos primeras, ya que inhibiría la mecanización flexible (y el cambio tecnológico), a la vez que sería un obstáculo para la polivalencia y la adhesión de los trabajadores a los objetivos de las empresas
- la que hace referencia a la sensibilidad de los salarios, a la situación de la empresa y de la economía en su conjunto. Se trata de una concepción de la flexibilidad que lleva a una mayor competencia en el mercado de trabajo y a una mayor diferenciación de las escalas salariales de acuerdo con las distintas posibilidades financieras de las empresas
- la que otorga a los empresarios la posibilidad de sustraerse a una parte de los descuentos sociales y fiscales (reducción de la diferencia entre costos salariales e ingresos netos percibidos) y, más generalmente, liberarse de las reglamentaciones públicas que limitan su libertad de acción.

Por su parte, Atkinson (1987) diferencia entre:

- a) la flexibilidad numérica, que permite a las empresas adaptar el número de trabajadores, o el número de horas de trabajo, a los cambios de la demanda;
- b) la flexibilidad funcional, como la capacidad de las empresas para reorganizar los puestos de trabajo de forma tal que los empleados puedan ejercer sus calificaciones realizando un mayor número de tareas;
- c) el distanciamiento (más conocido en nuestro medio como "externalización"), que si bien representa una alternativa a la flexibilidad más que una de sus formas, permite la utilización de subcontrataciones; y
- d) las distintas formas de movilidad del colectivo de trabajo (geográfica, profesional y del empleo).

Monza (1993), a su vez, reconoce tres formas de flexibilidad mencionadas comúnmente por la literatura (contractual, tecnológica y salarial). La referida a las formas contractuales de la relación asalariada (particularmente, lo vinculado con la estabilidad laboral y con ciertos beneficios sociales); aquella que hace hincapié en las modalidades organizativas (a partir de los cambios tecnológicos de los últimos años); y por último, la relacionada con el criterio de fijación de la remuneración salarial (en el sentido de vincularlo con la productividad del trabajador).

Si bien, se podría extender la nómina de definiciones sobre los alcances de la flexibilidad laboral, en este punto resulta importante destacar, a modo de síntesis, que sobre el tema no existe un solo “menú” u opción de flexibilidad, sino que por lo menos pueden distinguirse dos modelos propuestos como “formas ideales”, en base a los cuales se diseñan infinitas combinaciones:

- uno de flexibilidad ofensiva “por lo alto”, que privilegia el mercado interno de trabajo;
- y otro defensivo “por lo bajo”, que se centra sobre el mercado externo, aunque también deben incluirse aquí ciertas modalidades de innovaciones organizacionales (flexibilidad interna) que sólo toman en cuenta los requerimientos del sector empresarial, descuidando los beneficios asociados a la implicación del colectivo de trabajo.

Tal como coinciden Lipietz (1989), Stankiewicz (1991) y Poulin Simon (1989), este último modelo recurre principalmente a la flexibilidad externa. Conduce al restablecimiento de un mercado de trabajo competitivo en el que precios y cantidades de la fuerza de trabajo variarían de acuerdo con la oferta de trabajo y con los requerimientos de las empresas³. De esta manera, los contratos a tiempo determinado, part-time y eventuales, aparecen como los más propicios para este modelo, que tendría su correlato en un aumento del empleo precario⁴.

³ Este modelo de flexibilidad requiere el relajamiento de las normas vinculadas con la contratación y el despido, de manera de adaptar los planteles de las empresas a los ciclos de los negocios. A decir de Coriat (1992) “...tiene por objeto último hacer soportar al sector asalariado el peso de las inestabilidades y los ajustes”.

⁴ Entendida la precariedad como un concepto que, no falto de ambigüedades, implica inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social o económica (Rodgers, 1988). (VER DESARROLLO CORRESPONDIENTE)

Por el contrario, en el modelo de flexibilidad “por lo alto” se hace hincapié en aspectos vinculados con el mercado interno de trabajo (multifunción, polivalencia, movilización horaria, etc), contemplando la posibilidad de lograr mayor eficiencia y calidad en la producción a partir de una situación de altos salarios, estabilidad del colectivo de trabajo y un sistema no autoritario de relaciones profesionales. Tal salida hace referencia a algunas experiencias de performance exitosa en términos de productividad y empleo, que tuvieron como condición una movilización interna de los recursos humanos, con cierto “involucramiento” de los trabajadores en la gestión empresarial⁵.

Sin embargo, no todos los aspectos vinculados con la flexibilización interna remiten a una salida que redunde en mejores condiciones de trabajo y altos niveles de calidad. Los mencionados efectos positivos estarían reñidos con una estrategia basada en la flexibilidad interna impuesta “desde arriba”.

III. Flexibilidad laboral, productividad y empleo: los alcances de la controversia

1. Flexibilidad y productividad del trabajo

Si bien las argumentaciones que vamos a presentar se refieren a los efectos provocados por los llamados “estándares laborales”⁶ sobre la productividad del trabajo, más que a aquellos específicamente provocados por la flexibilidad laboral, la estrecha relación existente entre ésta y el deterioro de dichos estándares, nos permite extender las conclusiones a nuestro tema principal.

⁵ A este modelo, en su versión más interesante, se lo denominó “kalmariano” en homenaje a la primer fábrica automovilística (Volvo) reorganizada según la arraigada tradición de negociación y compromiso social imperantes en Suecia. Otro acuerdo similar es el que significó el proyecto “Saturn,” en la industria automovilística norteamericana (Coriat, 1991). También Coriat (1992), realiza una asociación entre este modelo de flexibilidad interna y el desarrollo de la industria alemana, señalándose que “...el pivote está constituido por una política vigorosa de inversión en recursos humanos y en organización, que permite obtener una implicación verdadera de los asalariados en la obtención de la productividad y de la calidad.”

⁶ El término “estándares laborales” tiene dos significados. El primero, se refiere al nivel actual de las remuneraciones, empleo, desempleo y derechos sociales e individuales de los trabajadores (es decir, a las también denominadas “conquistas”). El segundo uso del término se refiere a las normas prescriptas por la leyes, acuerdos colectivos, etc.

Para algunos autores la protección contra el despido (indemnizaciones, preaviso y la rigidez en la gestión de la fuerza de trabajo) impacta negativamente sobre la productividad del trabajo, ya que deteriora la intensidad del mismo y genera inconvenientes para sancionar a los trabajadores. Por el contrario, el temor a la pérdida colectiva del empleo, induce a los trabajadores a hacer concesiones salariales y a predisponerse mejor para la aceptación de una intensificación del esfuerzo; es decir, redundando en un mayor disciplinamiento (EMERSON, 1988). Al mismo tiempo que, en períodos de recesión, el costo del despido afectaría negativamente la productividad⁷ al impedir o dificultar los ajustes en el volumen del empleo (GAVIN, 1986).

Por otro lado, existe una serie de argumentaciones que destacan la vinculación positiva entre los elevados estándares laborales y las nuevas modalidades de organización de la producción y del trabajo (calidad total, just in time, etc.) que requieren de la participación y cooperación de los trabajadores. Por lo que, a la inversa, la preservación de ciertos estándares laborales impactaría positivamente sobre la productividad del trabajo. En esta línea se encuentran los autores institucionalistas (M. PIORE, 1986) y del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT (SENGBERGER, 1990), quienes enfatizan el efecto positivo de los estándares laborales (en particular, la seguridad en el empleo) sobre la dedicación de los trabajadores, y destacan la capacitación y entrenamiento al interior de las firmas.

Boyer (1993) señala las dificultades que encuentran empresas inglesas y americanas debido al poco incentivo que tienen para tomar a su cargo la formación profesional de su personal, en razón de la gran movilidad externa existente.

Para el autor, el ejemplo de E.E.U.U. es esclarecedor, ya que en su opción flexibilizadora "...la descomposición de las convenciones salariales fordistas han ido a la par con una desaceleración durable de la productividad, debido a que las facilidades de una flexibilización defensiva (lucha contra el establecimiento de sindicatos, emigración de empresas hacia

⁷ Aquí la noción de productividad se entiende a partir de su forma de medición: la relación entre el nivel del producto y el nivel del empleo (también denominado productividad aparente). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, tal como plantea Monza (1993), esta determinación aparece como tautológica e indeterminada, a la vez que puede expresar fenómenos vinculados con la intensidad y no con la productividad del trabajo.

países más permisivos en materia de poder patronal...) han prevalecido respecto de la presión para la innovación que constituirían los altos salarios cuando el crecimiento es programado sobre el mediano plazo. Al contrario, cuando prevalece una institucionalización fuerte de los sindicatos y/o una flexibilización interna y organizacional, la adhesión a los nuevos principios productivos se ha visto facilitada". (BOYER-DURAND, 1993)

En una posición intermedia se encuentran autores como Buchele y Christiansen (1992), quienes plantean que los efectos de los estándares laborales sobre la productividad del trabajo dependen de las características de los regímenes laborales, y distinguen los modelos "conflictivos" de los "cooperativos". En los primeros, la productividad, por lo menos en el corto plazo, depende de la intensidad en los esfuerzos laborales y del "temor por la pérdida del trabajo". En los regímenes cooperativos, la mayor participación de los trabajadores en la organización de la producción facilitarían los aumentos en la productividad. De esta manera, los efectos sobre la productividad quedarían supeditados al clima de relaciones laborales de cada país⁸.

A modo de conclusión, las diferentes argumentaciones nos llevan a pensar que la flexibilidad (externa) y la disminución de los estándares laborales afectan por lo menos de forma contradictoria, y no predeterminada, la productividad del trabajo. Si bien la mayor inseguridad y precariedad del trabajo permiten una mayor intensificación de las tareas, es sabido que una mejora en la calidad y en la organización de la producción requieren un personal con mayor autonomía operativa ("autonomía responsable"), mejor calificación y más "comprometido" con los objetivos de las empresas. El efecto final, entonces, dependerá de una serie de factores económicos (características de las ramas de actividad, el tipo de competencia en los diferentes sectores industriales) y tecnológicos (la definición de los puestos de trabajo), como también de orden social (lucha sindical).

⁸ Los autores realizaron un estudio empírico para 7 países de la OCDE, incluyendo indicadores del clima de relaciones industriales y de protección laboral. Sobre los primeros se incluyó: a) la distribución del trabajo según antigüedad, b) la proporción relativa entre supervisores y operarios (a más control, más conflictivos) y c) la estructura de las remuneraciones (cuanto mayor es la participación en los premios, más cooperativas las relaciones). Por su parte, los indicadores de los derechos laborales utilizados se refirieron a: el grado de seguridad en ingresos y empleo, el acceso a servicios financiados por el estado, y el poder de negociación de los sindicatos.

2. Flexibilidad y empleo

Las políticas de flexibilización laboral han sido promovidas en distintos países como instrumentos de lucha contra el desempleo. En particular, el fomento de las formas contractuales de empleo atípico, que en general incluyen menores trabas para el despido, y que en algunos casos (las modalidades coyunturales) gozan de subsidios por parte del estado.

En relación con estas nuevas formas contractuales de empleo, Caro Figueroa (1993) distingue tres tipos fundamentales:

- a) las vías objetivas, que son los tipos temporales tradicionales (obra o servicio determinado, eventualidad, interinidad y temporada) y que obedecen a requerimientos “objetivos” de las empresas, como la decisión de emprender una nueva actividad o ampliar las anteriores;
- b) las vías coyunturales, que obedecen a la necesidad de fomentar el empleo en determinados grupos de trabajadores (desempleados, jóvenes, mujeres); y
- c) el trabajo a tiempo parcial, como respuesta específica a nuevas exigencias del aparato productivo y de los nuevos demandantes de empleo (amas de casa, estudiantes) que llegan al mercado con necesidades diferentes.

Según las visiones ortodoxas, la ventaja que tiene para las empresas la utilización de estas formas contractuales reside en que al no incluirse, o al disminuir, las imposiciones legales a los despidos, se permite una mayor adaptación de las plantas de personal al ciclo de los negocios. De esta manera, se reduce la “tasa natural de desempleo” al disminuir aquellas rigideces del mercado de trabajo que son el resultado de una excesiva legislación protectora.

El aumento de la protección laboral implicaría una mayor imposición al factor trabajo. Y en la medida en que ésta no se traslade completamente a los salarios, induce a la adopción de tecnologías capital-intensivas, con lo que se deprime la demanda de trabajo (particularmente no calificado) y se incrementa la tasa de desempleo abierto (FIEL, 1991)⁹.

⁹ Este argumento se basa en el supuesto de que existe una alta tasa de sustitución en el uso de los factores, es decir, que requiere de la disponibilidad de un amplio abanico de técnicas de producción.

De esta manera, tal como lo plantea Boyer (1987), estamos en presencia de una paradoja: parecería que para derrotar al desempleo es necesario facilitar los despidos en las empresas. Pero más allá de esta curiosidad, la principal crítica a tales visiones reside en que parten del diagnóstico “neoclásico” acerca de las causas del desempleo. En efecto, para que la suavización de la legislación impacte positivamente sobre las contrataciones, es necesario que existan numerosos puestos vacantes en otras empresas, de manera que la principal causa del desempleo es la “friccional”, producto de la coexistencia de demandas y ofertas de trabajo no satisfechas y de la no aceptación de salarios según la productividad marginal.

Sin embargo, como señala Boyer “...las estrategias de flexibilización defensiva por medio de la austeridad salarial - atenuación de las obligaciones jurídicas del contrato de trabajo o aún debilitamiento de los sindicatos- no han producido los resultados esperados en materia de creación de empleos. Comparaciones internacionales muestran que no son los países caracterizados por los salarios más bajos y/o más competitivos los que han acrecentado sus partes de mercado a escala internacional” (BOYER-DURAND, 1993)

Al mismo tiempo, conviene destacar que estas visiones se refieren solamente a una de las tres grandes categorías en que pueden agruparse las diferentes explicaciones teóricas del desempleo: la que se basa en las “rigideces” que perturban el funcionamiento de los mecanismos de mercado, en detrimento de lo que sería la elección más racional.

Pero aún dentro de este mismo marco neoclásico, revisten especial interés ciertas explicaciones que abren la posibilidad de enfocar el problema desde una óptica más enriquecedora. Se trata de aquellas que dan cuenta de otras formas de comportamientos considerados igualmente racionales, a pesar de que conducen a la rigidez salarial a la baja¹⁰. Es el caso de la teoría de “los contratos implícitos” (C.AZARIADIS, 1983) y de los análisis en términos de “salario de eficiencia” (J.E. STIGLITZ, 1983).

En la teoría de los contratos implícitos se demuestra la mayor ventaja que implica, tanto para los asalariados como para las empresas, el mantenimiento del nivel del salario nominal en las fases recesivas, en vez de recurrir a la baja.

¹⁰ De acuerdo con la óptica neoclásica, causa central del exceso de oferta de trabajo.

Para el asalariado, la rigidez a la baja es una compensación por el débil crecimiento en las fases de reactivación; para la empresa, a su vez, es un medio que permite conservar al personal con un saber productivo acumulado.

La idea general de la noción de “salario de eficiencia” es cercana a la vieja prescripción de H.Ford, cuando defendía los salarios elevados por medio de su sistema de incentivos según rendimiento para atraer a los mejores trabajadores (dejando a las otras empresas los menos productivos). Es decir, se insiste sobre el rol del salario como incitación a un trabajo productivo y eficaz (reducción del ausentismo y del índice de rotación de la mano de obra, estímulo a la internalización de los objetivos empresarios, etc.).

En ambos casos el salario no es sólo un precio sujeto a los vaivenes de la oferta y la demanda, sino que responde a los objetivos estratégicos de gestión interna de las empresas y también a las calificaciones y expectativas de los asalariados, por lo que se puede situar en niveles que son insensibles a los aumentos de la desocupación. De manera que, siguiendo este enfoque, las políticas flexibilizadoras se revelarían ineficaces para combatir el desempleo.

Por otro lado, diversos autores han insistido en el carácter estructural del desempleo (especialmente, en el caso de Europa) y en el de tipo “keynesiano” (que se agrega a aquél en el caso de América Latina, década del 80) para explicar las que aparecen como causas significativas del mismo. Estos enfoques nos remiten, entonces, a los otros tipos de explicaciones:

- *Los enfoques que podríamos denominar holísticos o macroeconómicos*

Aquí ocupan un lugar central las explicaciones que se apoyan en la insuficiencia de demanda efectiva. La razón del desempleo es un hecho externo respecto del mercado de trabajo; por lo que sólo las políticas anticíclicas de “apuntalamiento” de la demanda se revelan eficaces para la reducción del mismo (desempleo “keynesiano”).

Mientras en el enfoque neoclásico se privilegiaba la dimensión del salario como costo de producción, en éste se hace hincapié en otro aspecto: el salario como ingreso de las familias y, en consecuencia, como fuente de demanda.

No obstante, en el contexto actual de economías más abiertas e interrelacionadas¹¹, y a partir de este concepto más abarcativo de insuficiencia de demanda, se podría otorgar cierta legitimidad al hecho de colocar la mira en el “aspecto costo” del salario: si se ganan mercados por la vía de abaratar los precios gracias a la reducción de los costos salariales, se estarían incrementando otros componentes de la demanda (las exportaciones con sus efectos multiplicadores sobre la inversión) que compensarían la disminución en el consumo.

Al respecto, en los modelos macroeconómicos propuestos por la llamada “Escuela del Desequilibrio” (p.e. J.P. BENASSY, 1984 y E. MALINVAUD, 1980), se plantea la posibilidad de situaciones tanto de desempleo “keynesiano” como “neoclásico”. Es decir, aquí también interesan los aspectos del “lado de la oferta”, y se destaca la necesidad de realizar diagnósticos correctos a la hora de pensar en la implementación de políticas (tanto las de reducción de costos de la mano de obra como las de relanzamiento o apoyo de la demanda, según sea el caso)¹².

Por otro lado, desde una perspectiva “holística” que parte de las leyes que gobiernan el proceso de valorización del capital a partir de las relaciones sociales de producción, se encuentran los análisis marxistas basados en la noción de “superpoblación relativa” o “ejército industrial de reserva”. En tales análisis, la flexibilización laboral se presenta como un instrumento más dentro de la ofensiva del capital por mejorar o sostener la tasa de ganancia.¹³

En cuanto a este planteo, se destaca la versión que podría denominarse “kaleckiana” (a partir de la idea de “ciclo político de los negocios”), en la que se enfatiza el aspecto que hace del desempleo un hecho funcional a la estrategia de

¹¹ Conviene recordar que Keynes reflexionaba fundamentalmente en el marco definido por los supuestos de economía cerrada y de corto plazo.

¹² Además de estas dos situaciones posibles de desequilibrios (desempleo keynesiano, con la coexistencia de excesos de oferta en los mercados de bienes y de trabajo; y desempleo neoclásico, con excesos de demanda en el mercado de bienes y de oferta en el laboral), esta escuela también contempla una tercera: la de “inflación contenida”, que se caracteriza por un exceso de demanda general.

¹³ En cierto sentido, existe alguna semejanza con las conclusiones neoclásicas en lo que hace a las posibilidades de sustitución entre capital y fuerza de trabajo a partir de sus precios relativos.

debilitamiento de la capacidad de negociación de la clase trabajadora.

- Los análisis estructurales y empíricos basados en la identificación de algún factor considerado relevante, tal como son aquellos relacionados con: las características de la fuerza de trabajo, el contexto económico general y el marco más "micro" de las empresas.

En cuanto a las características de la mano de obra, se mencionan generalmente: la falta de adecuación de las calificaciones a los empleos, la incapacidad de adaptación a los cambios tecnológicos, la mayor tasa de actividad de las mujeres, etc.

Respecto del contexto económico y las empresas, estas explicaciones toman en cuenta: el desarrollo del trabajo temporario con su correlato de reducción de los empleos estables ("teoría de la segmentación del mercado", M.J. Piore, 1978); las tecnologías "ahorradoras" de mano de obra; la rigidez de la duración del trabajo frente a las ganancias de productividad; la falta de adaptación de los productos a la demanda y de las estructuras económicas a la competencia internacional (lo cual está muy lejos de reducirse a un simple problema de competitividad por los precios).

Estos enfoques remiten, en algunos casos, a la necesidad de instrumentar políticas específicas, y en otros, a definiciones sobre estilos de desarrollo; al mismo tiempo que relegan las políticas de "flexibilización externa" a papel secundario. Más aún, para estos autores, existen casos en que este tipo de políticas pueden llevar a un agravamiento de los problemas de empleo (mayor precarización en los casos de dualismo; debilitamiento del poder sindical, y con ello de la posibilidad de negociar reducciones horarias; despreocupación por la calificación de recursos humanos; etc.).

3. Flexibilización contractual y precarización del empleo en la Argentina.

Actualmente, en las disciplinas que analizan las relaciones del trabajo, el debate se ha centrado en torno a la flexibilidad laboral, relegando la temática de la precarización del empleo - difundida en la década de los '80- a un segundo plano. Sin embargo, las dos problemáticas se encuentran vinculadas: desde las visiones ortodoxas se postula que el empleo clandestino (un aspecto de la precariedad) es el resultado de la proliferación de cargas e impuestos al trabajo, por lo que se

recomienda reducir al mínimo las cargas sociales (FIEL,1991)¹⁴. Entre tanto, una posición más bien contraria a este tipo de flexibilización laboral, presenta a estas iniciativas como inútiles y, muchas veces, contraproducentes, ya que la implementación de políticas que favorecen la flexibilidad externa (contractual) lleva generalmente a una mayor precariedad del trabajo (LPIETZ, 1994).

Planteado así el debate, en esta sección nos remitiremos a analizar alguna de las características de la precariedad laboral, haciendo hincapié en el resultado de algunos indicadores observados en los últimos años en la Argentina respecto a este tema.

La definición del concepto de trabajo precario, ha sido interpretada en un sentido amplio a través de cuatro dimensiones (RODGERS, 1991): a) el grado de certidumbre en la continuidad del trabajo, b) el control sobre el mismo, c) el grado de protección (no sólo en términos de cobertura social, sino de lucha contra los despidos improcedentes o las condiciones de trabajo inadecuadas), y d) el nivel de ingresos. "De tal manera, lo que identifica a los trabajos precarios es una combinación de estos factores, y los límites del concepto son inevitablemente arbitrarios hasta cierto punto" (RODGERS,1991).

Es necesario destacar que las dimensiones del empleo precario exceden al del empleo oculto o clandestino. Este último, se refiere sólo a la situación de ilegalidad de las relaciones laborales, mientras que el empleo precario incluye además situaciones que pudiendo ser "legales" (en el sentido de que se respeta la normativa) impliquen la adopción de condiciones de trabajo precarizadoras.¹⁵

¹⁴ Aunque como se plantea en el Proyecto Gob. Argentino-PNUD/OIT (1992) "esta interpretación no resiste la evidencia del crecimiento de empleo no registrado del período 1980-1985, coincidente con la eliminación de la contribución patronal al sistema jubilatorio reemplazada por el IVA. La pronosticada caída del empleo irregular que seguiría a la disminución de los costos laborales se ve sustancialmente contradicha por esta experiencia".

¹⁵ Al respecto resulta útil el enfoque metodológico adoptado por el Proyecto "Investigación sobre Pobreza en Argentina" (IPA), el cual realizó una encuesta para el Gran Buenos Aires en el que se distinguía entre los indicadores de precariedad: 1) No aporte al Sistema Previsional; 2) No aporte a las Obras Sociales; 3) Relación laboral basada en contrato no permanente, de forma directa o por agencia y d) Salario a destajo. Los primeros dos indicadores permiten individualizar a los precarios ilegales o clandestinos, mientras que los dos últimos se refieren a los precarios "legales" (CARPIO Y ORSATTI, 1991).

En la medida en que la flexibilización laboral favorezca la implementación de empleos temporarios, se verían afectados, por lo menos parcialmente, aquellos aspectos del trabajo precario referidos a la incertidumbre y a la inseguridad de los trabajadores. En cambio, la adopción de políticas favorables a la movilización de los recursos humanos puede conducir hacia un mayor involucramiento de los trabajadores en el proceso de trabajo. El trabajo en grupo, la polivalencia y la capacitación continua permitirían un enriquecimiento de las tareas que puede ir acompañado de un mayor control de tal proceso por parte de los trabajadores.

a) Indicadores de precarización laboral en la Argentina: Algunos resultados recientes.

Así como el concepto de precariedad laboral posee ciertas indefiniciones, lo mismo sucede con los indicadores que tienden a operacionalizar este concepto. A la vez, para el caso argentino, se agregan los obstáculos a las posibilidades de medición derivados de las insuficiencias del sistema estadístico.

Diversos autores (BECCARIA y ORSATTI, 1991; Proyecto Gob. Argentino/PNUD-OIT, 1992) han optado por tomar como indicador de empleo precario la información sobre el empleo clandestino suministrada por la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC¹⁶. Se refieren específicamente a aquellos entrevistados que, considerándose asalariados, responden acerca de los descuentos jubilatorios.

A su vez, a través de la misma pregunta de la EPH, también se pueden obtener algunos indicios sobre el grado de precariedad del trabajo a partir de las respuestas en relación con el goce o no de los derechos a una indemnización en caso de despido, y de las provenientes de otras protecciones (vacaciones, aguinaldo, seguro de trabajo y otras)¹⁷.

¹⁶ La ventaja de esta variante metodológica reside en que permite el empleo de una estadística continua disponible que cubre la totalidad de sectores y estratos económicos. En cambio, otro instrumento más preciso como el módulo especial sobre precariedad laboral, incluido en la onda mayo de la EPH de 1990, si bien aporta un mayor grado de precisión, no permite un seguimiento permanente debido a su falta de continuidad.

¹⁷ Los resultados obtenidos a partir de estas respuestas tienden a subestimar el empleo precario, ya que tal como lo plantean Beccaria y Orsatti, 1990): a) La EPH no interroga suficientemente respecto de los

Por su parte, un indicador indirecto del empleo temporario legal, y del grado de incidencia de las contrataciones "flexibles", se obtiene a partir de las respuestas de los trabajadores que hayan declarado que en su empleo perciben alguno de los beneficios sociales mencionados, pero no recibirían indemnización en caso de despido (MARSHALL, 1991).

Si se analizan los resultados obtenidos a partir de la EPH para el Gran Buenos Aires en el período 1989-1993¹⁸, se observa una profundización de las tendencias hacia el crecimiento en la precarización del empleo, ya observadas durante la década de los '80.

En efecto, si se considera el porcentaje de asalariados que no reciben ningún beneficio, se pasa del 23% en 1989 al 28% en 1993. Es decir, en el período 1989-1993 se produce un crecimiento en la participación de los asalariados "sin beneficios", especialmente entre los años 1989 y 1991 (el aumento es del 22%); mientras que entre los años 1991 y 1993 estos valores se mantuvieron prácticamente constantes. (cuadro 1)

Los asalariados que declaraban trabajar bajo condiciones en las que no se les realizaban aportes jubilatorios pasan de un 21% en 1983 a 29% en 1989, lo que significa un incremento del 38%. Esta tendencia se mantiene elevada entre 1989 y 1993, período en el cual el indicador crece en un 16% (en octubre de 1993 los asalariados a los que no se les realizaban aportes jubilatorios alcanzaban al 34%) (cuadro 2).

En cuanto a las respuestas acerca de la posibilidad de recibir indemnización en caso de ser despedidos, entre 1989 y 1993 se observa un crecimiento, aunque algo menor (9%). En 1993 tanto los que declaran no recibir descuentos jubilatorios como los que no tienen derecho a indemnización, alcanzan

segundos empleos, en los que las condiciones de precarización pueden estar presentes más que proporcionalmente; b) La presencia de asalariados "fraudulentos" que se identifiquen como trabajador por cuenta propia; c) Los asalariados habituales que no son captados por la encuesta debido al limitado período de referencia. Es plausible pensar que la mayor parte de estos casos serían precarios; y d) El trabajador no conoce con total seguridad si el empleador realiza los aportes en el sistema previsional.

¹⁸ La información obtenida corresponde a los tabulados de la respuesta 23 de la EPH para el Gran Buenos Aires en las ondas octubre 1989, 1991 y 1993.

Cuadro 1
Ocupados asalariados sin derecho a indemnización por despido

Beneficios	1989 *	1991 *	1993 *
Ocupados asalariados	100,00%	100,00%	100,00%
(1). . Sólo indemnización	0,09%	0,07%	0,00%
(2). . Combinación con indemnizaci	15,38%	4,86%	4,27%
(3). . Combinación sin indemnizaci	10,10%	6,20%	8,18%
(4). . Todos los beneficios	51,01%	59,02%	58,04%
(5). . Sin beneficios	22,89%	28,64%	27,96%
(6). . NS/NR beneficios	0,53%	1,21%	1,55%
(3) + (5) NO RECIBE JUBILACION	32,99%	34,84%	36,14%

Nota: Los resultados surgen a partir de las respuestas a la pregunta Nro. 23 del cuestionario individual de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) en las ondas de octubre 1989, 1991 y 1993

- (1) Asalariados que gozan sólo de los beneficios de indemnización
- (2) Asalariados que gozan de los beneficios de la indemnización y de alguno/s de los siguientes: vacaciones, aguinaldo, jubilación, seguro de trabajo u otros
- (3) Asalariados que sólo gozan de alguno/s de los siguientes beneficios: indemnización por despido, vacaciones, aguinaldo, seguro de trabajo u otros.
- (4) Asalariados que gozan de todos los beneficios.
- (5) Asalariados que no reciben ningún beneficio.
- (6) No sabe, no responde.

Fuente: INDEC-EPH

Cuadro2
Ocupados asalariados sin aportes jubilatorios

Beneficios	1989 *	1991 *	1993 *
Ocupados asalariados	100,00%	100,00%	100,00%
(1). . Sólo jubilación	0,19%	0,07%	0,16%
(2). . Combinación con jubilación	19,38%	7,22%	7,55%
(3). . Combinación sin jubilación	6,53%	3,84%	6,29%
(4). . Todos los beneficios	51,01%	59,02%	58,04%
(5). . Sin beneficios	22,89%	28,64%	27,96%
(6). . NS/NR beneficios	0,00%	1,21%	0,00%
(3) + (5) NO RECIBE JUBILACION	29,43%	32,48%	34,25%

Nota: Los resultados surgen a partir de las respuestas a la pregunta Nro. 23 del cuestionario individual de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) en las ondas de octubre 1989, 1991 y 1993

- (1) Asalariados que gozan sólo de los beneficios de jubilación
- (2) Asalariados que gozan de los beneficios de jubilación y de alguno/s de los siguientes: indemnización por despido, vacaciones, aguinaldo, seguro de trabajo u otros.
- (3) Asalariados que sólo gozan de alguno/s de los siguientes beneficios: indemnización por despido, vacaciones, aguinaldo, u otros.
- (4) Asalariados que gozan de todos los beneficios.
- (5) Asalariados que no reciben ningún beneficio.
- (6) No sabe, no responde.

Fuente: INDEC-EPH

porcentajes similares en un rango comprendido entre el 34% y el 36%.

Entre tanto, el indicador de empleo temporario (percepción de alguno de los beneficios sociales, salvo indemnización) expresa una tendencia oscilante, cayendo desde el 10% al 6% entre 1989 y 1991, para luego volver a subir al 8%.¹⁹.

Si bien las cifras son parciales, ya que se refieren sólo a algunos aspectos de la precarización (y además ofrecen un alto grado de agregación); a partir de ellas se puede interpretar que el proceso de precarización del empleo, producido durante la década de los 80, ha continuado en los primeros años de los '90. Esto contrasta con los objetivos de la Ley de Empleo, puesto que -desde su sanción- no se ha podido revertir las situaciones de ilegalidad y desprotección que sufre alrededor de un tercio de los asalariados.

En resumen, el incremento de la precariedad laboral en los últimos años debe ser tomado como un dato fundamental a la hora de diseñar políticas de flexibilización laboral. Si se entiende la precariedad como un fenómeno originado por causas mucho más complejas que el grado de "imposición" de los contratos, es de esperar que las políticas de flexibilización externa aparezcan como poco efectivas y en la mayoría de los casos perjudiciales, para modificar estas situaciones de precariedad.

IV. Competitividad internacional y flexibilidad laboral

1. Las teorías sobre competitividad internacional

Las visiones ortodoxas acerca de la competitividad internacional han hecho hincapié en el costo laboral y en el tipo de cambio como factores explicativos de la performance exportadora de los diferentes países. Este enfoque se basa en un modelo en el cual la participación relativa de los países en

¹⁹ Otro indicador sobre empleo temporario puede ubicarse en el Módulo sobre Precariedad Laboral elaborado para la onda mayo 1990 de la EPH. En esa oportunidad quienes se identificaron como "asalariados contratados a través de una agencia de empleo o de un contratista" (indicador de trabajo temporario) en el Gran Buenos Aires alcanzó al 7,3% del total de asalariados. Estas cifras se ubican en un porcentaje bastante similar del mencionado entre 1989 y 1991.

el comercio internacional es función únicamente de sus precios de exportación y de los precios de sus competidores (CHUDNOVSKY Y PORTA, 1990)²⁰.

De tal manera, para este enfoque será fundamental evaluar la relación entre la tasa de cambio y los costos laborales unitarios (e/w); en donde todo aumento de dicho cociente explica un aumento de la competitividad. Los instrumentos para mejorar esta relación serán, entonces, los vinculados con las devaluaciones efectivas del tipo de cambio, y la reducción del costo laboral (aunque para este último objetivo, también se contempla la posibilidad de incrementar la productividad, vía la disminución de los estándares laborales).

La flexibilidad laboral aparece, entonces, como una forma de lograr una reducción de los costos laborales, en la medida en que se reduzca el Costo por Unidad de Tiempo (CUT)²¹ y el Costo por Unidad de Tiempo Efectivamente Trabajado (CTET)²². Este tipo de disminuciones en la incidencia del costo laboral aparecen particularmente en las formas de contratación atípicas, en la medida en que se reduzca la incidencia de los costos vinculados, especialmente, con las provisiones por preaviso e indemnización, vacaciones y aguinaldo.

Para una evaluación más completa de la incidencia del costo laboral sobre la competitividad "vía precios", es necesario cuantificar el costo por unidad de producto. Este último se obtiene dividiendo el costo por unidad de tiempo por la productividad de los trabajadores (Proyecto Gob. Argentino/PNUD-OIT, 1993). En este caso, las distintas formas de movilización de los recursos laborales permitirían disminuir dicho costo, en la medida en que se incremente la productividad del trabajo.

²⁰ Se parte del supuesto de que existe una alta elasticidad precio en los mercados internacionales de bienes transables. Aunque se reconoce la existencia de factores cualitativos sobre la competitividad, se mantiene el supuesto de que en el corto plazo, se mantienen constantes.

²¹ El CUT mide el costo para un empresario, al emplear una unidad de trabajo en un período determinado, ya sea que en este período se trabaje todo el tiempo o sólo parte del mismo. Para calcularlo se debe sumar a la retribución bruta, otros costos laborales como: el sueldo anual complementario, y las provisiones por preaviso, indemnizaciones y accidentes de trabajo.

²² El CTET incluye, además del CUT, otros conceptos relacionados con los días efectivos de trabajo (vacaciones, feriados obligatorios, día sindical, licencias, etc.)

En contraste con los análisis que evalúan la competitividad “vía precios”, aparecen los enfoques sistémicos u holísticos, en los cuales se visualiza la competitividad desde el punto de vista de una economía nacional - aunque se trate de un fenómeno que se manifiesta a través de la performance de las empresas -, en donde también están involucrados otros factores que exceden el marco de estas últimas (externalidades, política económica, políticas públicas en general, infraestructura tecnológica, etc.).

En particular, se destacan los aportes franceses al enfoque de la competitividad estructural. J.Mathis, J.Mazier y D.Rivaud-Danset (1988) señalan dos tipos de factores determinantes de la competitividad:

- a) los que provocan las denominadas “ventajas costo”, referidas a los menores costos de los insumos utilizados por las empresas. Incluyen tanto los laborales como los referidos a insumos intermedios y amortización del capital.
- b) Los que provocan las denominadas “ventajas no costo”, que provienen de características propias del producto, como la calidad, diferenciación, ventajas de comercialización, relaciones entre los proveedores y los usuarios, etc. En general, estas ventajas están condicionadas también por las características del “ambiente” de relaciones industriales en un determinado país.

Según estos autores, existe una relación inversa entre el grado de sustitución de un producto en un mercado determinado y la incidencia de las ventajas de “no costo”, ya que los factores relacionados con la diferenciación, calidad y nivel de prestaciones se aprecian como más importantes que las relativas a los diferenciales de precios de exportación²³.

En el ámbito latinoamericano, la noción de competitividad de F.Fajnzylber (División de Industria y Tecnología de la CEPAL) distingue entre las ganancias de competitividad que provienen de las ventajas logradas a partir del cambio tecnológico y organizacional (competitividad “genuina”), de

²³ En un estudio desagregado para 12 productos industriales que compara los seis principales países de la OCDE, surge como conclusión que los costos comparativos no son un factor exclusivo en la explicación acerca de las distintas performances en materia de comercio internacional (especialización). Es decir, “...en un gran número de casos las ventajas comparativas “no costo” juegan un rol preponderante, notablemente en los casos de E.E.U.U. y Alemania Federal” (J.Mathis, J.Mazier, D.Rivaud-Danset; 1988).

la que lo hace a partir de una declinación sostenida en la relación salarios/tipo de cambio (competitividad “espúrea”) (FAJNZYLBER, 1988). En este último caso, además de afectarse el nivel de vida de la población, las ganancias de competitividad son mucho más limitadas y de corto plazo que las obtenidas a partir de incrementos genuinos de competitividad.

Los aportes a los análisis “micro” de las llamadas teorías evolutivas del cambio tecnológico, autores también conocidos como “neo-schumpeterianos” (entre otros: G.DOSI, C.FREEMAN, R.NELSON Y S.WINTER), introdujeron elementos distintos a los mecanismos de precios a la hora de evaluar la evolución de largo plazo de las firmas. Según estos autores, la tecnología aparece como el producto de un aprendizaje endógeno secuencial y como el elemento crucial en la determinación de las ventajas comparativas dinámicas²⁴; lo que impacta tanto en la reducción de costos vía aumentos de productividad, como en la apropiación de rentas a partir de la diferenciación de productos (competencia oligopolística).

En estos casos, en que la noción de ventaja comparativa se complejiza respecto de los análisis estáticos (en donde sólo juegan los mecanismos de precios y subyacen razonamientos en base a comportamientos “automáticos”), adquieren especial relevancia las temáticas vinculadas con la organización industrial, dentro de las cuales ocupan un lugar central los comportamientos de aprendizaje tecnológico²⁵. De esta manera, a la hora de diseñar una estrategia competitiva para las empresas de un país, debemos alejarnos de las simples prescripciones en materia de reducción de costos.

Todo ello reviste interés para el tema que abordamos, puesto que se vuelve sobre la importancia de la calificación de la fuerza de trabajo, destacándose el rol de la capacitación a través del propio ejercicio de la actividad productiva a lo largo

²⁴ Se encuentra coincidencia con el análisis de la Nueva Teoría del Comercio Internacional (P.Krugman, 1986), cuando se afirma que gran parte del comercio se explica en términos de curvas de aprendizaje y de la dinámica de innovación tecnológica.

²⁵ “ De las fuerzas que parecen estar impulsando la especialización internacional la tecnología parece ser cada vez más importante. En muchas industrias, la ventaja competitiva no parece estar determinada por las características nacionales subyacentes ni por las ventajas estáticas de la producción a gran escala, sino por el conocimiento generado por las empresas por medio de la IDE (Investigación y Desarrollo) y la experiencia”. (P.Krugman, 1986).

del tiempo (“learning by doing”) así como de la generación del conocimiento tecnológico a través de la misma actividad de los elencos técnicos en las empresas; lo cual puede constituirse en un serio cuestionamiento a aquellos argumentos favorables al relajamiento de la estabilidad laboral.

Al respecto, las innovaciones organizacionales japonesas nos ilustran acerca de las potencialidades existentes a partir de la movilización y el aprovechamiento de tales saberes (conjugados con estabilidad laboral, distintas formas de “involucramiento”, inversión en formación, preocupación por la calidad y ajuste de los salarios según los resultados de la empresa).

A modo de síntesis, las formas de inserción en los mercados internacionales involucran múltiples dimensiones, por lo que, constituye una estrategia poco eficaz la de colocar el acento en la flexibilización laboral para la reducción de costos, descuidando aspectos que hacen al logro de externalidades positivas (tejido industrial, difusión tecnológica) y a la inserción en los mercados más dinámicos (los cuales, generalmente, están menos sujetos a la competencia por los precios).

2. Flexibilidad y competitividad internacional en la Argentina.

Dada las características de la política económica adoptada desde 1991, por la cual queda descartada la posibilidad de una devaluación del tipo de cambio (por lo menos en el corto plazo), la flexibilidad laboral aparece como uno de los instrumentos más solicitados desde diversos sectores empresariales para mejorar la competitividad internacional. Estos diagnósticos, basados en las interpretaciones ortodoxas sobre competitividad, se ven reforzados por las asimetrías existentes entre los costos laborales de Argentina y sus competidores más próximos (se puede consultar “Costos Laborales en el Mercosur”; FIEL, 1991).

Más allá de los cuestionamientos a estas interpretaciones, tanto por su carácter parcial como también por la falta de equidad que llevan implícitas, resulta necesario realizar algunas precisiones acerca de la importancia del costo laboral en relación con la competitividad de la economía argentina. A

pesar de las dificultades que presenta cuantificar las “ventajas costo”, nuestra intención es discutir acerca de la importancia de ellas para el caso argentino²⁶.

En este trabajo nos aproximaremos a este tema a partir de la cuantificación de la incidencia del costo laboral en la estructura de costos de las empresas²⁷. Si bien es sabido que el mejor indicador sobre este tema es el costo laboral por unidad de producto (ponderado por la productividad de una industria), este no podrá ser incorporado al análisis debido a la falta de información desagregada. A su vez, se pasará a analizar su impacto en los sectores con mayor presencia exportadora; de esta manera se enfocará el tema de la competitividad a partir de la aptitud de las empresas residentes para posicionarse en los mercados externos²⁸.

a) El costo laboral en la industria

Según una estimación citada por Proyecto Gob.Arg./PNUD/OIT (1993), los costos laborales directos representaban el 19% de los costos totales de producción para la industria argentina en el período 1970-1982²⁹. De manera que se ubicaban en una posición intermedia respecto de los “otros costos”; siendo superados en cuanto a importancia por los insumos primarios (33,5%) y costos de transporte, comunicaciones y energía (20,8%); mientras que los insumos importados (16%) y financieros (16,7%) aparecían con una participación menor en la estructura de costos totales de producción.

²⁶ Conviene aclarar que para una cuantificación lo suficientemente confiable de la incidencia de los costos laborales en la actividad productiva, se requeriría de estadísticas e información con un alto grado de detalle; que también abarquen los costos laborales incluidos en los insumos. Esta situación no es la prevaliente en la Argentina. Sin embargo, se realizará una aproximación a este tema a partir de los datos suministrados por una encuesta realizada por CEPAL (para 800 medianas y grandes empresas de todo el país), y a través de estudios sobre competitividad de algunos sectores industriales.

²⁷ Debido a las limitaciones de la información disponible, nos referiremos sólo al impacto del costo laboral en el sector industrial.

²⁸ Por falta de información no se ha incluido en el análisis la capacidad de las empresas residentes para enfrentar la competencia externa.

²⁹ También se estima la incidencia relativa en el costo “primo” de producción (costo total menos costos financieros), la cual ascendía a 22,8%.

A su vez, a partir de un estudio realizado en 1992 para alrededor de 800 grandes y medianas empresas manufactureras, agrupadas por rama de actividad manufacturera (CIU a 5 dígitos) se desprende lo siguiente:

- La media aritmética (m) del costo laboral de las diferentes ramas industriales alcanza al 21,3%.
- El desvío estándar (s) alcanza un valor muy elevado (12,6), lo que indicaría el bajo grado de representatividad de la media³⁰.
- Esta alta dispersión se observa no sólo entre ramas de actividad, sino al interior de cada una de ellas.

Estos resultados indicarían que, en materia de costo laboral, existe una gran diversidad de situaciones, según tipo de actividad y características de las empresas, las cuales relativizan la utilidad de los resultados promedios, aún cuando se presenten a nivel de ramas desagregadas. Para un análisis más efectivo se requiere de estudios sectoriales, y a nivel muy "micro" que den cuenta del costo laboral por empresa y, fundamentalmente, por producto.

Resultados obtenidos para algunos sectores de la industria, dan cuenta de las diferencias mencionadas; a modo de ejemplo distinguimos:

- en la industria de artefactos domésticos el costo laboral, respecto de los costos totales (de producción y comercialización), representa un 22% para "cocinas y afines", un 18,3% en lavarropas y un 13,7% para "heladeras, freezers y aire acondicionado" (FAINSTEIN, 1992);
- en el sector químico no petroquímico, para cloro y soda cáustica esta participación es de aproximadamente un 25% de los costos de fabricación, mientras que para el ácido sulfúrico alcanza al 21% (Cámara de la industria química y petroquímica, 1992);

b) Costo laboral y exportaciones industriales

Resulta interesante analizar la composición de las exportaciones de manufacturas, teniendo en cuenta la vinculación que existe entre el valor agregado y la mayor intensidad en el uso del factor trabajo. En esta monografía no

³⁰ El coeficiente de Pearsons (s/m) alcanza al 59%.

se han incluido las exportaciones de productos primarios que, a priori, aparecen como las que incorporan un menor valor agregado y que, por lo tanto, conllevan una participación laboral poco significativa.

Bisang-Kosacoff (1993) en un estudio sobre la evolución de las exportaciones en el período 1974-1990, destacan: a) Se produjo un aumento en las exportaciones industriales -tanto MOA (Manufacturas de Origen Agropecuario, como MOI (Manufacturas de Origen Industrial); b) a la vez que se evidenció un cambio en su composición: aumenta la participación de los rubros con bajo y medio valor agregado (al comparar los trienios 1974/76 y 1988/90, las ramas clasificadas como de medio y bajo contenido de valor agregado pasaron del 52,9% al 62,7% del total; al mismo tiempo que la participación de los rubros de alto contenido se redujeron desde el 14,9% al 7,9%).

En cuanto a las exportaciones de MOA, las mismas registraron un notable crecimiento, destacándose el "boom" de las exportaciones de aceites y grasas vegetales (su participación pasó del 16,3% en el trienio 1974/76 al 46,8% en el trienio 88/90). Se trata de "...un típico caso de un complejo exportador por excelencia con un mínimo grado de elaboración interna, cuya competitividad se basa en la dotación natural de factores asociado a un equipamiento industrial y de infraestructura muy eficiente." (BISANG-KOSACOFF, 1993).

Para el caso de las MOI, desde fines de la década de los '80, su crecimiento acelerado se encontraba vinculado con el aumento de las colocaciones de bienes intermedios de uso difundido³¹. A principios de los '90, si bien se reducen las colocaciones externas de este tipo de bienes, mantienen una alta participación dentro de las exportaciones MOI³².

En realidad, por sus características, son commodities (en el sentido que tienen un alto grado de normalización técnica, se

³¹ En efecto, de las exportaciones MOI del trienio 1988-1990, los primeros 5 rubros estaban compuestos por este tipo de bienes. Industrias básicas de hierro, refinerías de petróleo, sustancias químicas básicas n.e.c., metales no ferrosos y fabrica de plásticos y resinas, explicaban el 53% de dichas exportaciones (Kosacoff, 1992).

³² Durante 1992, y particularmente en los primeros 8 meses de 1993, la caída en las exportaciones de insumos de uso difundido se ve compensada principalmente por el aumento de las colocaciones de la industria automotriz.

Cuadro 3
Participación de los diferentes sectores en el total de exportaciones de manufacturas

Actividades manufacturadoras	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	Promed.	
Ganes	21,24%	21,35%	19,92%	16,39%	10,35%	9,58%	11,12%	13,26%	9,23%	9,98%	13,77%	10,88%	11,28%	10,21%	10,60%
Pescados y mariscos elaborados	0,18%	0,11%	0,12%	0,14%	0,11%	0,11%	0,22%	0,24%	0,26%	0,31%	0,19%	0,19%	3,11%	3,06%	2,11%
Productos lácteos y huevos	0,46%	0,62%	1,29%	1,33%	0,41%	0,39%	0,55%	0,35%	0,88%	1,91%	0,88%	1,56%	0,85%	0,45%	0,96%
Otros prod. origen animal	0,37%	0,32%	0,22%	0,19%	0,12%	0,15%	0,19%	0,20%	0,14%	0,20%	0,20%	0,12%	0,12%	0,13%	0,12%
Frutas secas o procesadas	0,29%	0,28%	0,32%	0,33%	0,28%	0,34%	0,33%	0,34%	0,29%	0,23%	0,30%	0,26%	0,29%	0,31%	0,29%
Café, té, yerba mate y esp.	0,84%	0,76%	0,87%	1,17%	1,58%	0,63%	0,79%	0,67%	0,51%	0,59%	0,83%	0,63%	0,57%	0,61%	0,60%
Productos de molinería	0,51%	0,25%	0,27%	0,60%	0,69%	0,60%	0,33%	0,26%	0,22%	0,46%	0,41%	0,82%	0,93%	0,66%	0,80%
Grasas y aceites	11,52%	9,07%	10,61%	14,63%	23,33%	23,91%	15,69%	12,08%	14,01%	12,18%	14,41%	14,34%	15,44%	14,95%	14,90%
Azúcar y art. de confitería	7,04%	6,61%	1,58%	5,06%	2,69%	0,81%	0,84%	0,64%	1,02%	0,87%	2,53%	1,88%	0,94%	0,84%	1,23%
Preparados de hort., leg. y fruit.	1,52%	1,45%	1,73%	1,63%	1,26%	1,14%	1,60%	2,23%	1,81%	2,22%	1,71%	2,65%	2,52%	3,38%	2,84%
Bebidas, liq. alcohólicos y vinagre	1,14%	0,99%	0,92%	0,71%	0,64%	0,55%	0,43%	0,40%	0,42%	0,57%	0,66%	0,82%	0,73%	0,81%	0,79%
Residuos y desp. de las indalim.	9,08%	9,12%	10,86%	17,51%	18,13%	12,41%	19,66%	19,40%	21,94%	18,55%	16,11%	14,94%	16,05%	19,24%	16,70%
Extractos curtiembres y tintóreos	0,88%	1,24%	1,63%	1,31%	1,03%	0,99%	0,98%	0,95%	0,58%	0,54%	0,96%	0,46%	0,53%	0,53%	0,51%
Pielés y cueros	8,18%	9,76%	7,07%	7,40%	7,75%	7,08%	6,40%	8,21%	5,82%	5,20%	7,35%	6,08%	6,49%	6,12%	8,23%
Lanas elaboradas	1,03%	3,63%	2,77%	2,85%	3,06%	3,12%	2,63%	2,73%	2,22%	1,29%	2,44%	1,38%	1,10%	1,21%	1,23%
Resto MOA	0,62%	0,51%	0,45%	0,49%	0,45%	0,43%	0,48%	0,53%	0,62%	0,68%	0,54%	1,07%	1,34%	1,20%	1,20%
Prod químicos y conexos	6,97%	7,26%	6,80%	6,38%	5,57%	6,72%	5,96%	6,44%	6,96%	6,78%	6,64%	6,51%	6,37%	6,86%	6,57%
Materiales plásticos artificiales	0,29%	0,25%	0,84%	1,44%	1,44%	1,17%	1,03%	1,84%	2,72%	2,37%	1,47%	2,13%	1,84%	1,92%	1,96%
Gauchos y sus manufacturas	0,29%	0,51%	0,57%	0,71%	0,69%	1,04%	0,74%	0,85%	0,99%	1,00%	0,77%	0,99%	0,60%	0,51%	0,70%
Manuf. de cuero, marroquinería	2,79%	1,35%	1,01%	0,73%	0,54%	0,52%	0,72%	1,04%	0,92%	0,90%	1,06%	0,87%	0,98%	0,97%	0,94%
papel, cartón, imprenta y public.	1,50%	1,33%	1,16%	0,73%	0,62%	0,66%	0,67%	1,06%	1,41%	1,62%	1,14%	1,91%	1,42%	1,66%	1,67%
Textiles y confecciones	1,45%	0,80%	1,01%	0,82%	0,61%	1,20%	1,60%	2,57%	2,15%	2,85%	1,64%	2,65%	1,87%	1,56%	2,03%
Calzado	0,07%	0,07%	0,17%	0,16%	0,06%	0,06%	0,22%	0,83%	0,56%	0,31%	0,31%	0,61%	0,75%	0,66%	0,67%
Manuf. de piedra, yeso, etc.	0,62%	0,53%	0,52%	0,24%	0,24%	0,28%	0,48%	0,84%	0,68%	1,01%	0,59%	1,17%	0,99%	0,98%	1,05%
Piedras, metales preciosos	0,53%	0,62%	0,15%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,02%	0,03%	0,15%	0,03%	0,05%	0,05%	0,05%
Metalcom. y sus manufacturas	6,99%	10,31%	12,72%	8,67%	7,93%	12,23%	11,34%	11,77%	13,88%	17,22%	11,82%	14,49%	11,53%	8,28%	11,49%
Máquinas y aparatos, material elec.	6,97%	7,03%	7,30%	4,92%	5,28%	6,46%	6,70%	5,97%	5,83%	5,98%	6,23%	6,05%	7,10%	6,63%	6,59%
Materiales de transporte	3,83%	2,82%	5,34%	2,50%	4,22%	5,69%	5,07%	2,96%	2,60%	2,64%	3,64%	2,78%	3,37%	5,15%	3,74%
Otras MOI	2,82%	0,85%	0,87%	0,73%	0,93%	1,44%	1,24%	1,27%	1,30%	1,33%	1,30%	1,73%	0,83%	1,04%	1,20%
Total manufacturas	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: INDEC

Cuadro 4
Componente laboral de las exportaciones argentinas de manufacturas

Actividades manufacturadoras	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	Promed.	
Ganes	12,14%	11,73%	11,29%	9,77%	73,2%	50,2%	48,3%	56,5%	72,8%	73,7%	87,0%	78,9%	106,3%	93,8%	102,7%
Pescados y mariscos elaborados	32,46%	2,6%	1,6%	1,6%	1,4%	1,5%	2,9%	3,5%	5,5%	7,3%	2,9%	5,0%	79,9%	75,8%	53,6%
Productos lácteos y huevos	12,63%	2,7%	3,4%	6,6%	6,2%	2,1%	2,1%	2,9%	2,0%	7,3%	17,3%	5,2%	15,8%	8,5%	4,3%
Otros prod. origen animal	12,14%	2,1%	1,7%	1,1%	0,8%	0,8%	1,0%	1,1%	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%
Frutas secas o procesadas	13,99%	1,8%	1,7%	1,8%	1,7%	1,6%	2,0%	2,0%	2,1%	2,7%	2,4%	2,0%	2,9%	3,2%	3,3%
Café, té, yerba mate y esp.	15,14%	5,8%	5,0%	5,3%	6,5%	9,5%	5,8%	5,0%	4,6%	5,1%	6,4%	5,9%	7,6%	6,8%	7,0%
Productos de molinería	11,55%	2,7%	1,3%	1,3%	2,5%	3,1%	2,9%	1,6%	1,4%	1,7%	3,9%	2,2%	7,6%	8,5%	5,8%
Grasas y aceites	15,04%	78,8%	59,4%	64,5%	80,9%	140,0%	149,3%	98,7%	82,1%	138,5%	131,7%	102,4%	173,2%	183,7%	170,1%
Azúcar y art. de confitería	13,99%	37,0%	33,3%	7,4%	21,6%	12,4%	3,9%	4,0%	3,4%	7,7%	7,2%	13,8%	17,4%	6,6%	7,4%
Preparados de hort., leg. y fruit.	20,37%	9,7%	8,8%	9,8%	8,4%	7,0%	6,6%	9,4%	14,1%	16,7%	22,3%	11,3%	29,6%	27,8%	35,6%
Bebidas, liq. alcohólicos y vinagre	6,70%	27,7%	26,6%	29,4%	43,1%	48,6%	34,5%	55,1%	58,8%	96,7%	69,4%	51,0%	60,4%	85,1%	97,5%
Residuos y desp. de las indalim.	19,53%	7,8%	10,5%	12,9%	9,4%	6,0%	8,1%	8,0%	8,4%	7,5%	7,6%	8,8%	7,5%	8,2%	7,9%
Extractos curtiembres y tintóreos	20,00%	74,4%	85,0%	64,4%	54,4%	61,8%	58,8%	70,2%	74,2%	76,6%	74,8%	69,5%	97,6%	102,7%	92,6%
Pielés y cueros	21,97%	4,5%	3,5%	2,9%	2,9%	2,9%	3,2%	3,8%	3,8%	6,5%	7,8%	4,1%	13,7%	16,9%	14,5%
Resto MOA	15,95%	55,8%	55,6%	48,4%	42,6%	39,1%	49,1%	43,8%	30,1%	33,1%	31,5%	28,8%	31,7%	27,0%	26,8%
Prod químicos y conexos	18,50%	2,4%	2,0%	6,3%	9,8%	10,7%	9,0%	8,0%	15,4%	8,6%	85,8%	55,2%	92,0%	88,7%	91,3%
Materiales plásticos artificiales	25,24%	3,3%	5,6%	5,8%	6,6%	7,0%	10,9%	7,8%	9,7%	16,5%	18,2%	9,1%	20,1%	12,0%	9,7%
Gauchos y sus manufacturas	19,53%	24,8%	11,5%	8,0%	5,3%	4,2%	4,2%	5,9%	9,2%	11,8%	12,6%	9,7%	13,6%	15,1%	14,4%
Manuf. de cuero, marroquinería	19,76%	13,4%	11,5%	9,3%	5,3%	4,9%	5,4%	5,5%	9,7%	18,3%	23,0%	10,6%	30,2%	22,2%	24,9%
papel, cartón, imprenta y public.	24,48%	16,2%	8,6%	10,0%	7,3%	6,0%	12,2%	16,4%	28,4%	34,5%	50,2%	19,0%	52,0%	36,2%	26,6%
Textiles y confecciones	29,00%	0,9%	2,0%	1,7%	0,7%	0,7%	0,7%	2,6%	10,9%	10,7%	11,9%	4,3%	14,3%	17,3%	14,4%
Calzado	19,36%	5,4%	4,5%	4,1%	1,7%	1,9%	2,2%	3,9%	7,3%	8,7%	14,1%	1,8%	16,2%	15,2%	14,3%
Manuf. de piedra, yeso, etc.	28,57%	6,9%	7,7%	1,7%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%	0,6%	106,3%	0,7%	1,2%	1,2%	1,0%
Piedras, metales preciosos	19,50%	60,6%	85,5%	63,1%	38,7%	45,1%	57,4%	59,9%	57,8%	63,0%	221,6%	63,0%	221,6%	173,8%	119,3%
Metalcom. y sus manufacturas	21,40%	67,8%	65,5%	63,1%	38,7%	45,1%	57,4%	59,9%	57,8%	63,0%	221,6%	63,0%	221,6%	173,8%	119,3%
Máquinas y aparatos, material elec.	17,88%	31,1%	22,0%	38,6%	16,4%	30,1%	42,2%	37,9%	24,1%	30,1%	34,0%	30,0%	39,9%	47,6%	69,7%
Materiales de transporte	21,70%	27,8%	8,0%	7,6%	5,9%	8,0%	13,0%	11,3%	12,4%	18,6%	20,8%	13,3%	30,1%	14,2%	17,0%
Otras MOI	21,70%	27,8%	8,0%	7,6%	5,9%	8,0%	13,0%	11,3%	12,4%	18,6%	20,8%	13,3%	30,1%	14,2%	17,0%
Total componente laboral	18,57%	711,83%	689,00%	641,72%	543,87%	598,95%	663,67%	641,49%	700,78%	1004,63%	1125,45%	732,14%	1271,56%	1271,08%	1188,61%
Costo laboral de las exportaciones	15,65%	15,82%	15,88%	14,79%	15,01%	15,98%	15,34%	15,50%	15,28%	15,65%	15,80%	15,84%	15,07%	15,71%	15,87%

Fuente: CEPAL e INDEC

producen en grandes volúmenes y sus precios de referencia se fijan en los respectivos mercados mundiales) y, dado los niveles de standarización alcanzados, por lo general se encuentran en un segmento del comercio internacional donde la competencia “vía precios” es mayor que la realizada “vía calidades”. Este hecho le daría cierto asidero a las explicaciones ortodoxas, a pesar de las consiguientes desventajas económicas y sociales.

Sin embargo, aparecen otros factores que cuestionarían dichas explicaciones o, por lo menos, tenderían a relativizarlas: la incidencia de los costos laborales en la estructura de costos de Manufacturas de Origen Agropecuario y en la mayoría de los insumos de uso difundido es poco significativa. Estos últimos, en general se caracterizan por ser productos capital intensivos, con una alta utilización de recursos naturales.

A modo de ejemplo, si se ponderan los resultados sobre costos laborales de la encuesta antes mencionada por la participación de cada sector en las exportaciones argentinas de manufacturas, se observa que: el 21% obtenido como costo laboral (directo) promedio del total de la industria disminuye al 15%-16% (cuadro 4).

Para el caso de los commodities, a partir de algunos estudios sectoriales, se puede plantear que en sectores como el celulósico-papelerero los costos laborales representarían en promedio entre un 14% y 20% del total (según los diferentes tipos de pastas y papeles); para el caso de la petroquímica la incidencia laboral no superaría el 15%; mientras que en el sector siderúrgico alcanzarían al 20% del total. En este último sector, el costo horario por empresa se ubicaría levemente por encima del observado en Brasil, pero muy por debajo del de los países desarrollados³³ (AZPIAZU Y BISANG, 1992).

Estos indicadores reflejan la escasa participación del trabajo en la estructura de costos de las exportaciones de manufacturas argentinas. De esta manera, se desprende que las políticas de flexibilización laboral utilizadas para obtener “ventajas costo” no conducirían a lograr ganancias significativas de competitividad. Aún en una hipótesis de máxima (y a la vez irreal), en la que desaparecieran todos los costos por cargas patronales y las otras regulaciones que se incluyen en el Costo por Unidad de Tiempo; un sector en el

³³ El costo horario es de 8 dólares por hora en Siderca, 7.8 en Somisa y 7.5 en Acindar. En Brasil, el mismo se ubica en 7.5 dólares. En cambio, en países como Alemania, Estados Unidos y Japón los valores alcanzan a 33, 28.5 y 27.5 respectivamente (AZPIAZU Y BISANG, 1992).

que los costos laborales representan un 20% de los costos totales (como en algunos de los casos antes mencionados) se obtendría una reducción de alrededor del 7% de estos últimos³⁴.

En síntesis, lo que queremos indicar es que si bien el costo laboral argentino es superior al de ciertos países competidores (como Brasil), las ganancias de competitividad a partir de la disminución de los estándares laborales y el “dumping social” no son tan decisivas. Existen otro tipo de asimetrías con los países competidores, tal vez más significativas, atribuibles a razones endógenas y propias de la performance en materia de productividad a partir de las diferencias de escala, de procesos productivos y de la utilización de la capacidad instalada; así como debido a factores que impactan en los otros costos (el caso de las asimetrías en los costos de energía).

V. Reflexiones finales

A partir del reconocimiento del carácter ambiguo e indefinido que -a priori- presenta el concepto de flexibilidad laboral, resulta imprescindible identificar las características de las distintas estrategias “flexibilizadoras” que pueden diseñarse, ya que suponen diferentes consecuencias económicas y sociales.

En forma simplificada, se pueden presentar dos modelos extremos de flexibilidad: la defensiva o “por lo bajo”, basada en la relajación de los estándares laborales (en particular los referidos a la entrada y salida del mercado laboral); y la ofensiva o “por lo alto”, en la que se hace hincapié en la movilización e implicación del colectivo de trabajo en busca de mejoras en los niveles de productividad y de calidad en la producción.³⁵ Sin embargo, la realidad se presenta de manera mucho más compleja y generalmente supone situaciones intermedias o combinatorias (dualismo) de estas formas extremas.

³⁴ Esta estimación parte de la realizada por (FIEL, 1991), según la cual si la remuneración bruta alcanza a 100, el costo por unidad de tiempo es de 153,54. De manera que, si en un caso hipotético, el CUT se redujera a nivel de la remuneración bruta, los costos laborales caerían en un 35%.

³⁵ Esto surge a partir de la experiencia de algunos países. No obstante, Lipietz (1992) sostiene que “estos países han mostrado la posibilidad productiva de modelos de desarrollo fundados en la implicación negociada. Todo dependerá del nivel de solidaridad hacia el cual la presión social conduzca su evolución, ya que sin solidaridad social, como sabemos, la implicación negociada conduce a una aristocracia asalariada que será la base de un nuevo imperialismo”.

A la hora de identificar los factores que condicionan las diferentes salidas flexibilizadoras, además de las orientaciones de las políticas públicas, no se puede dejar de señalar a: a) los tipos de especialización productiva (la relevancia de los factores “costos” y “no costo” para la competitividad internacional depende de los tipos de productos) conducen a diferentes estrategias respecto del uso del colectivo de trabajo (requerimientos de movilidad interna, capacitación, etc.); b) las características de las relaciones sociales y las formas de solución del conflicto capital-trabajo (vías asociativas o conflictivas).

En este trabajo, se han planteado una serie de argumentaciones que tienden a cuestionar -o por lo menos, relativizar- los efectos positivos de lo que hemos caracterizado como “flexibilidad externa”. Los cuestionamientos apuntan tanto a los resultados esperados sobre la productividad del trabajo y competitividad internacional, como también a los referidos a las posibilidades de reducción del desempleo y del trabajo precario.

Para un incremento de la productividad basado en cambios tecnológicos y organizacionales que permitan una mejora en la calidad y en la organización de la producción, se requiere un personal calificado y “comprometido” en los objetivos de las empresas. Difícilmente pueda lograrse este objetivo a partir de un aumento de la inestabilidad del personal ocupado. Además, a partir de los requerimientos de las nuevas formas de organización del trabajo, resultan estériles los esfuerzos de individualizar la productividad, dado que constituye fundamentalmente un fenómeno “colectivo”.

Respecto del desempleo, las políticas de flexibilización externa aparecen como poco eficaces, y muchas veces contraproducentes, debido a que sus causas son más profundas -y exceden- los problemas referidos a la “rigidez” del mercado de trabajo. Para el caso argentino, el aumento de las tasas de desempleo desde fines de los '80, no se condice con los efectos esperados a partir de la implementación de ciertas políticas de flexibilización contractual (SANTANTONIO, 1994).

A partir de los diagnósticos más “heterodoxos”, en cuanto a escuelas de pensamiento económico, se puede considerar al desempleo un fenómeno en el que repercuten tanto los factores de índole macroeconómica, como es el caso de los

diferentes “estilos” de crecimiento y la existencia y/o creación de demanda “solvente” para absorber la posible mayor producción; también los de carácter microeconómico, a saber: las características de las estrategias empresariales de reconversión productiva y los efectos que ejerce el cambio tecnológico sobre los diferentes puestos de trabajo.

Uno de los aspectos de la precariedad laboral es el “empleo negro”, que podría ser el resultado, en alguna medida, de los “impuestos” laborales; sin embargo la precariedad, entendida en un sentido amplio (incluye, además de los aspectos vinculados con el empleo oculto, otros referidos a la estabilidad y control del trabajo), puede agravarse por la mayor desprotección que implica la adopción de contratos de modalidades flexibles.

Particular interés reviste la temática de la competitividad internacional debido a que, en las actuales condiciones de globalización de la economía mundial, las decisiones tomadas sobre las relaciones laborales de un país, repercuten inmediatamente en sus potencialidades de inserción en la división internacional del trabajo. Por tal motivo, el debate respecto de la flexibilidad laboral debe ser encarado conjuntamente con los referidos a la competitividad internacional.

Al respecto, en este trabajo nos explayamos en la noción de competitividad, con la pretensión de aproximarnos a una mejor delimitación de la dimensión “costo” de la misma.

Para el caso argentino, se intentó relativizar la eficacia de las políticas que hacen hincapié en la reducción de los costos laborales. El análisis de la estructura de las exportaciones industriales, señala que -en particular hasta 1992- predominaban las manufacturas de origen agropecuario y algunos “commodities” industriales; ramas que poseen un bajo componente laboral, y son generalmente, “recursos natural y capital intensivos”.

En lo que se refiere a la viabilidad de una estrategia diferente, se señaló la posibilidad de una salida “por lo alto” a partir de considerar a ciertas innovaciones organizacionales (formas de flexibilidad interna) como portadoras de potencialidades en términos de eficiencia y enriquecimiento de las tareas productivas. Por tal razón, resulta aconsejable privilegiar aquellos sectores productivos en los que los elementos “no costo” aparezcan como un requerimiento

indispensable de la competencia internacional; de tal manera se fomentarán relaciones laborales en las que no estén reñidos los principios de eficiencia y de equidad³⁶.

Al respecto, existen también algunas enseñanzas aprovechables para los países periféricos, aún cuando los grados de libertad de que disponen son menores. En esos casos (por ejemplo, ciertos sectores de la industria coreana), jugaron un papel clave aspectos tales como: la inversión en formación de recursos humanos y las estrategias organizacionales que favorecieron el aprendizaje tecnológico a través de la constitución y preservación de colectivos de trabajo (una síntesis interesante entre formación técnica general y aprendizaje en la empresa)³⁷.

Resulta oportuno destacar que la necesidad de la asimilación de los cambios organizacionales viene dictada por las profundas mutaciones que operan en el contexto internacional (cambio de paradigma tecnológico, ruptura de la cooperación internacional, recrudescimiento de la competencia, etc.). Frente a ésta, las formas de flexibilización “por lo alto” aparecen como las posibles vías de adaptación a un mercado internacional que, lejos de la inédita estabilidad asociada al modelo fordista de post-guerra, se presenta incierto y segmentado.

Cuando se toman como referentes los nuevos principios de organización industrial y relaciones laborales implementados en otros países³⁸, no se pretende ni una transposición automática de los mismos a nuestra realidad ni tampoco una apología acrítica. De lo que se trata es de ampliar el abanico de opciones a partir de conocer las mejores experiencias, y así cuestionar aquellas que se presentan muchas veces como “únicas e inevitables”.

³⁶ Un factor clave lo constituye la aptitud para generar un proceso endógeno de desarrollo de capacidad tecnológica (acumulación de conocimientos o economías de escala “dinámicas”). En materia de experiencias madurativas exitosas gracias a la continuidad en el desarrollo de actividades productivas, y en el marco de elevados “estándares laborales”, puede resultar fructífera la indagación en la historia industrial argentina. En este orden se encuentran los trabajos pioneros de Katz y Ablin (1977), que estudiaron las experiencias para el período 1969/74 en cuanto a la vinculación entre el crecimiento de las exportaciones industriales argentinas (y con cierta sofisticación) y los efectos de difusión internacional de tecnología y aprendizaje.

³⁷ No obstante, para el caso coreano, no debe dejarse de lado la importancia que adquirió la vocación industrialista y las responsabilidades asumidas por el empresariado nacional.

³⁸ “Toyotismo” y “Sonyismo” para la producción en masa de bienes diferenciados y de calidad (Japón). “Volvoísmo” (también Kalmarismo y Uddelvallismo) en la producción de series medianas de bienes diferenciados, con éxitos en la ocupación de nichos de mercado (Suecia). El modelo alemán de producción de series largas o medianas de bienes competitivos por su calidad (BOYER-DURAND, 1993).

Bibliografía

- ATKINSON, J. (1987) “Flexibilidad o fragmentación? El mercado de trabajo del Reino Unido en la década de los ochenta”. En *Trabajo y Sociedad* vol. 12 Nro. 1, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (España).
- AZARIADIS C. y STIGLITZ J. (1983) “Implicit Contracts and fixed price equilibria”. *Quarterly Journal of Economics*, Vol.98, Supplement.
- AZPIAZU, D., BISANG R. (1992) “La industria siderúrgica argentina. Reestructuración, competitividad e inserción externa en los años noventa”. (Mimeo).
- BECCARIA, L. y ORSATTI, A. (1990) “Precarización laboral y estructura productiva en la Argentina: 1974-1988”. En *La precarización del empleo en la Argentina*, Centro Editor de América Latina.
- BENASSY, J.P. (1984) *Macroéconomie et théorie du déséquilibre*, Ed. Dunod, París.
- BOYER R. (1986) “Nuevas tecnologías y empleo en los 80”. En *La Tercera Revolución Industrial, Impactos internacionales del actual viraje tecnológico*, RIAL, Grupo Editor Latinoamericano.
- BOYER, R. (1987) “La flexibilidad de trabajo en Europa”, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BOYER R. (1989) *La Teoría de la Regulación: Un análisis crítico*. Ed. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Editorial Humanitas.
- BOYER, R. y J.P. DURAND (1993) *L'Après Fordisme*, Ed. Syros, París.
- BUCHELE, R. y CHRISTIANSEN J. (1992) “Industrial relations and productivity growth: A comparative perspective”, *International Contributions to Labour Studies*. Department of Economics, Smith College.
- CARO FIGUEROA, A. (1993) *La flexibilidad laboral. Fundamentos comparados para la reforma del mercado de trabajo argentino*. Editorial Biblos, Bs.As.
- CORIAT, B. (1990), Seminario intensivo de investigación sobre “Nuevas tecnologías, desindustrialización y reindustrialización”, organizado por el Programa Interdisciplinario de Investigaciones sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, Buenos Aires.
- CORIAT, B. (1992) *El taller y el robot*, Ed. Siglo XXI, Bs.As.
- CORIAT, B. (1994) “Los desafíos de la competitividad: política industrial, modelos de organización empresarial y competitividad”, Doc. de Trabajo PIETTE-CONICET, Bs.As.

- CHUDNOVSKY, R. y PORTA, F. (1990) "La competitividad internacional. Principales cuestiones conceptuales y metodológicas", CENIT, Documento de trabajo 3, Bs.As.
- CHUDNOVSKY, R. (1992) "La competitividad de la industria celulósico-papelera argentina". CENIT (Mimeo).
- DIRIE, C. (1992) "Competitividad, impactos laborales y participación de los actores sociales en el Mercosur", CFI-Integración Latinoamericana, Informe de base II, junio 1992.
- DOERINGER P. y PIORE M. (1971) *International labor markets and manpower analysis.*, New York, Sharpe.
- DOSI G., FREEMAN C., NELSON R., SILVERBERG G. y SOETE L (1988) *Technical Change and Economic Theory*, Printer Publishers, New York.
- EMERSON M. (1988) "Regulation or deregulation of the labour market", *European Economic Review*, 32.
- FANZYLBER, F. (1988) "Competitividad internacional, evolución y lecciones", *Revista de la Cepal* 36.
- FEINSTEIN, H. (1992) "Competitividad de la producción en el sector de artefactos domésticos", Mimeo.
- FIEL (1991) "Costos laborales en el Mercosur", para el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto/PNUD. Tomos 1 y 2.
- FIEL (1991) "El sistema impositivo argentino", Ediciones Manantial.
- FREYSSINET J., Seminario intensivo de investigación sobre "Niveles estructuras y formas de Empleo en las economías del OCDE", organizado por la SECYT, Buenos Aires.
- GAVIN, M. (1986) "Labour market rigidities and unemployment: The case of severance costs", International Finance discussion paper (Board of Governors of the Federal Reserve System), Washington D.C.
- KOSACOFF, B. (1992) "El sector industrial argentino", CEPAL, Buenos Aires.
- KOSACOFF, B. y BISANG, R. (1993) "Las exportaciones industriales en una economía en transformación: Las sorpresas del caso argentino, 1974/1990". En *El desafío de la competitividad. La industria argentina en transformación*, CEPAL/Alianza Ed (1993).
- KRUGMAN P. Comp. (1986) *Strategic Trade Policy and the New International Economics.*, MIT Press. (1991, FCE).
- LIPIETZ, A. (1992) Traducción del postfacio a las ediciones brasileña e inglesa de "Choisir l'audace. Une alternative pour le vingt et unième siècle", *El cielo por asalto*, 4, Año II.
- LIPIETZ, A. (1994) "El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo", Seminario organizado por el PIETTE del CONICET, Facultad de Ciencias Económicas (UBA). Buenos Aires, abril de 1994.
- MALINVAUD, E. (1980) *Réexamen de la théorie du chômage*, Calmann - Levy, París.
- MARSHALL, A. (1990) "Contrataciones flexibles o trabajo precario? El empleo temporario y a tiempo parcial". En *La precarización del empleo en la Argentina*, Centro Editor de América Latina.
- MATHIS J., MAZIER J. y RIVAUD-DANSET C.(1988) "La competitivité industrielle", IRES, Dunod, Paris.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1993) "Información estadística básica para la política laboral y de empleo", julio de 1993.
- Proyecto Gobierno Argentino /PNUD/OIT (1993) "Negociación salarial por productividad: alcances y contenidos", informe 7, marzo de 1993.
- Proyecto Gobierno Argentino /PNUD/OIT (1993) "Costo laboral y competitividad internacional. Aspectos metodológicos de medición", Informe 13, diciembre de 1993.
- MONZA, A. (1992) "Reestructuración productiva y niveles de empleo: Algunas falacias difundidas en la interpretación del problema". En el 1er. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- NOCHTEFF, H. (1991) "Reestructuración industrial en la Argentina. Regresión estructural e insuficiencias de los enfoques predominantes", *Desarrollo Económico*, 123, octubre-diciembre 1991.
- PIORE, M.J. (1978) "Dualism in the Labor Market".
- PIORE M.J. (1986) "Labor market flexibility. Industrial relations", University of California, Berkeley CA.
- PORTES A. (1990) "When more can be less: Labor estándares, development, and the informal economy", U.S. Dept. of Labor, Bureau of international Labor Affairs, Washington D.C.
- POULIN SIMON, L. (1989) "Labour market flexibility: A canadian perspective". En *Flexibility and Labour markets in Canada and the United States*, International Institute for Labour Studies Geneva, Research Series 94.
- RAMAL, M., LOPEZ, A. (1992) "La competitividad de la industria petroquímica argentina". CENIT, (Mimeo).
- RODGERS, G. (1993) "Instituciones del trabajo y desarrollo económico". En *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*, Instituto de Estudios Laborales, Serie de Investigaciones N° 98.

- SANTANTONIO, S. (1994) "Las políticas de flexibilización laboral: los resultados del impulso estatal". PIETTE del CONICET, Doc. de trabajo Nro. 2.
- SENGENBERGER W. (1990) "The role of labour estándares in industrial restructuring: participation, protection and promotion", ILS, *Discussion papers*, Ginebra.
- SENGENBERGER W. (1991) "Labours estándares in the international economy -challenges and perspectives", Ginebra, (Mimeo).
- STANKIEWICZ, F. (1991) "Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos: El tiempo de las revisiones". En *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El Postaylorismo.*, Humanitas, Buenos Aires.
- WEISSKOPF W. (1987) "The effect of unemployment on labour productivity: an international comparative analysis", *International review of applied economics*, 1(2).

Flexibilización laboral, empleo y competitividad internacional: aportes para debatir el caso argentino

Índice

I. Introducción	1
II. Las opciones de la flexibilidad laboral	2
III. Flexibilidad laboral, productividad y empleo: los alcances de la controversia	5
1. Flexibilidad y productividad del trabajo.....	5
2. Flexibilidad y empleo.....	8
3. Flexibilización contractual y precarización del empleo en la Argentina.	12
a) Indicadores de precarización laboral en la Argentina. Algunos resultados recientes.....	14
IV. Competitividad internacional y flexibilidad laboral	18
1. Las teorías sobre competitividad internacional	18
2. Flexibilidad y competitividad internacional en la Argentina.	22
a) El costo laboral en la industria	23
b) Costo laboral y exportaciones industriales	24
V. Reflexiones finales.....	29
Bibliografía	33