



ENTREVISTA A ALAIN LIPIETZ

ACERCA DE LA FLEXIBILIZACION LABORAL

Reportaje de Ana C. Dinerstein y
Silvio Santantonio*

El Dr. Alain Lipietz pertenece a la escuela francesa de la regulación. Es director del CREPREMAP de París y director de Investigación en Economía y Políticas Internacionales y del Tercer Mundo en el CNRS. Es docente de la Universidad Paris VII. Fue diputado regional del Partido Verde, y ahora se desempeña como su vocero en temas económicos. Fue invitado este año a Argentina por la Facultad de Filosofía y Humanidades de Córdoba y el CISPREN (Instituto movilizador de Fondos Cooperativos), y especialmente por el PIETTE del CONICET (Programa de Investigaciones Económicas sobre tecnología, Trabajo y Empleo) a dictar dos seminarios intensivos de investigación: "El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital trabajo en el mundo" (12 y 13 de abril de 1994) y "El posfordismo y las nuevas restricciones ecológicas" (14 y 15 de Abril de 1994). Ambos seminarios tuvieron lugar en la Facultad de Ciencias Económicas-UBA y se organizaron en colaboración con el Servicio Cultural Científico y de Cooperación de la Embajada de Francia.

DOXA: En Argentina, en los últimos años han aparecido una serie de argumentaciones que plantean la necesidad de impulsar políticas de flexibilización laboral, concebidas en su versión "externa" (disminución o desaparición de las "rigideces" del mercado laboral para contratar y despedir trabajadores). De esta manera -según estas visiones- se obtendría mayor competitividad internacional (por el menor costo laboral) y se mejoraría el problema del desempleo. A la luz de la experiencia europea, ¿cuál es su opinión acerca de la efectividad de este tipo de políticas en países como la Argentina?

ALAIN LIPIETZ: ¿De dónde surge la idea de que la flexibilidad podría ayudar a la creación de empleo? Se genera en un marco donde el nivel de salarios es relativamente alto y, por lo tanto, se desarrolla la idea de que con salarios más bajos sería posible conquistar mercados externos. Sin embargo, hay que medir bien si esto es verdad. En primer lugar, la flexibilidad "externa", cuando provoca reducción salarial, disminuye el mercado interno; esto se puede medir de manera econométrica. Es verdad que con salarios más bajos se puede producir a precios más bajos, y entonces exportar más. Pero sólo es cierto si los otros países no hacen lo mismo: es posible cuando un sólo país flexibiliza, y si el capital no recupera la caída del salario sobre la forma del monto de beneficios. Argentina viene de una situación de salario relativamente alto para el Tercer Mundo; tendría que disminuir mucho los salarios para conquistar mercados exteriores nuevos, debido a la competencia que se produce por los precios. Al mismo tiempo, hay una enorme cantidad de países que, como Argentina, están haciendo lo mismo (como es el caso del ex campo socialista). Creo que los anillos ecológicos de la producción a bajo salario van a ser ocupados completamente por la gigantesca masa de países ex socialistas de Europa y de Asia (China y Vietnam). Por ello, no puedo concebir como Argentina podría competir a bajo precio con la China, es imposible. Por lo tanto, el principal efecto de la flexibilización externa no será la conquista de mercados externos, sino la pérdida del mercado interno por la recesión, la regresión del poder de compra de la mayoría de la población.

En esa situación, considerando que Argentina tiene un nivel de calificación media relativamente alta en el Tercer Mundo, creo que la mejor estrategia no es la flexibilización externa, sino la negocia-

* Economista. Maestría en Administración Pública. UBA.

ción de un nuevo acuerdo con los sindicatos por la movilización de los recursos humanos y la estabilidad laboral.

DOXA: *En cierta medida en Argentina en los últimos años se está produciendo cierta flexibilidad interna, basada en un incremento de la polivalencia de funciones y movilidad de los trabajadores al interior de las empresas, pero acompañadas por una "coacción" hacia ellos...*

A.L.: Por eso no me gusta la expresión de flexibilización interna, prefiero hablar de movilización de recursos humanos, que involucra a operarios y empleados en la lucha por la calidad y la productividad; ello implica estabilidad dentro de la firma. No es posible mejorar el puesto de trabajo y la organización en el taller si se cambia muchas veces de sitio en la fábrica. Creo que la movilidad dentro del taller es útil sólo para aprender el conjunto del proceso productivo de manera más eficiente junto a los otros miembros del colectivo de trabajo, y no para usar a los obreros como "peones" que pueden moverse cuando falta alguien. La movilidad dentro del taller es para aprender, profundizar, y no para sustituir a un obrero por otro, porque cuando se puede sustituir a un obrero por otro eso significa que los obreros no tienen calificación.

Involucramiento significa que los trabajadores venden un trabajo más rico, más calificado, más inventivo; no se puede conseguir por la polivalencia de funciones, sino sólo por la calificación profesional y por formas de negociación donde los obreros sepan que cada nueva idea que colectivizan dentro de la empresa sirve para reforzar y mejorar su situación de trabajo.

DOXA: *Durante los Seminarios que Usted dictó, se refirió a ciertas cuestiones culturales, en un sentido amplio, para explicar en parte, las diferentes tasas de rentabilidad de los empresarios argentinos respecto de las de los japoneses por ejemplo, y algunas formas de las relaciones laborales en lugares del mundo como Japón, Alemania, Escandinavia, a diferencia de Argentina. Nos gustaría que nos aclare el tema.*

A.L.: La cuestión de la cultura es significativa, pero no hay que exagerar su importancia. Japón antes no tenía un "modelo japonés", es una invención relativamente reciente; de la misma manera Corea es un fenómeno muy reciente. Lo que sí puede decirse es que las cuestiones culturales inciden sobre la forma de la negociación y el tipo de control del compromiso. Hay países donde el compromiso se hace por reglas muy precisas, y otros donde los compromisos se realizan de manera imprecisa; hay países donde la movilización pasa por el nacionalismo, y en otros esto no importa; hay países donde existía una calificación antes del acuerdo, y hay otros donde el acuerdo implica una política de recalificación. Estas son las cuestiones a través de las cuales se puede entender lo cultural. Pero la idea general es que no se puede conseguir la movilización de los recursos humanos sin un compromiso de largo plazo entre capital y trabajo.

DOXA: *A nivel internacional ¿piensa que existe una diferenciación cada vez mayor entre lo que pueden ser los modelos escandinavo, alemán, japonés, con lo que puede ser casi todo el resto de los países?*

A.L.: No, no es así. Hay países del sur donde aparecen formas de negociación, implicación y participación, y formas de

negociación con círculos de calidad; no es verdad que sea una especificidad de cinco países del norte; lo que ocurrió en Corea después del democratización fue la aproximación al modelo japonés, se desarrolló el Estado Benefactor, hubo salario alto, pero a su vez hubo taylorismo para el trabajo de las mujeres, y modificación del contenido de la calificación del trabajo para los hombres.

DOXA: *¿Pero no cree que los países del centro tiene mayor autonomía que los de la periferia para elegir el modelo que más les conviene?*

A.L.: No lo pienso así. La mayoría de los países del norte eligieron la situación de la flexibilización y al mismo tiempo algunos países del sur... Bueno, hay que recordar que Japón era del sur, con una economía destruida por la guerra: antes de la segunda guerra mundial no sabían hacer un coche. Corea era un país con un nivel de ingreso de 200 dólares per cápita por año en 1962. Creo que realmente en las grandes crisis que vivimos, la posibilidad de elegir la vía de salida existe para muchos países. Pero también es verdad que con el tiempo es más difícil, y los errores cometidos en América Latina durante los años '70 y '80 son cada vez más y más difíciles de corregir.

DOXA: *De todas maneras, en Europa específicamente, ha habido un corrimiento de la negociación capital-trabajo hacia formas donde incide cada vez más la flexibilidad externa, donde hay una mayor desprotección del trabajador. Uno lo puede ver a través de lo que está pasando en Francia, o en España...*

A.L.: Francia, España, Estados Unidos e Inglaterra eligieron la flexibilización y no la movilización de los recursos humanos...

DOXA: *¿Hay diferencias entonces en el propio centro, con distintos bloques, en donde un grupo de países se acerca cada vez más a lo que es la flexibilidad externa?*

A.L.: Sí, eso es que yo llamo la "latinoamericanización" de los Estados Unidos y de Francia en este momento. En Alemania hay una pequeña tendencia hacia eso por todo lo que implica la incorporación de Alemania del Este. Alemania, hasta la fusión, tenía gran resistencia contra la flexibilización; pero la aparición de una gran masa de trabajadores sin empleo en Alemania del Este hizo que los empresarios eligieran cada vez más y más ese modelo. Sin embargo, hay una efectiva resistencia por parte del sindicalismo obrero de Alemania.

DOXA: *Respecto del tema sindical, dado su conocimiento sobre gran variedad de casos, ¿qué puede decirnos acerca del rol que juega el sindicalismo en Japón o en países donde se aplica el modelo del involucramiento, de la autonomía responsable?*

A.L.: Después de la segunda guerra mundial, por razones políticas principalmente, en Japón existía una tradición de sindicalismo de fábrica, muy combativa, formada por comunistas, realmente revolucionarios; a partir del nuevo tipo de compromiso entre capitalistas y trabajadores, este se transformó progresivamente en un sindicalismo de aristocracia obrera; en general esto sucedió no sólo en Japón sino a nivel mundial. En Japón, conviven hoy grandes empresas con un sindicalismo de hom-

bres, junto a empresas chicas o medianas de subcontratistas, donde trabajan mujeres y casi sin práctica sindical.

En Alemania es diferente, porque existe una aristocracia obrera a nivel rama. Sin embargo existen ramas sin protección, sin sindicalismo, como los servicios a las empresas, donde trabajan por ejemplo los turcos... El sindicalismo de Escandinavia tiene tradición de centralización casi excesiva, donde la central sindical negocia los compromisos a nivel nacional directamente. Hay una difusión de esa negociación y del progreso social a toda la sociedad; pero se corre el riesgo de que, en algunas firmas y ramas, los empresarios puedan proponer a los empleados más ventajas que lo que se negocia a nivel nacional, y provocar así la desagregación de las relaciones sociales nacionales.

DOXA: *¿ Cree que se puede asociar el modelo de la flexibilización externa con sindicalismo débil y el modelo de la autonomía responsable con un sindicalismo más fuerte en su capacidad de negociación, aunque pudiera estar descentralizada?*

A.L.: Claro. El sindicalismo no sólo tiene que ser fuerte sino también inteligente. El sindicalismo inglés era muy fuerte, el argentino también. Pero el tipo de compromiso social con el que se involucraba era un compromiso poco estable para la nueva situación a nivel mundial. En aquel entonces, el sindicalismo inglés, tenía capacidad de rechazar la política del gobierno, pero no fue

capaz -durante los gobiernos laboristas- de proponer nuevas formas de compromiso. La situación de Inglaterra se debilitó cuando Thatcher tomó el poder; fue una batalla frontal con el sindicalismo y una derrota completa en una única huelga: la de los mineros, allí estuvo la derrota de todo el movimiento obrero inglés; fue una derrota total. Después se difundió la flexibilización hacia todas las ramas. El ejemplo es importante, porque el sindicalismo debe ser fuerte, pero también debe tratar de generar nuevas ideas y propuestas para el movimiento popular, el movimiento sindical y también del movimiento político.

DOXA: *En Argentina, el modelo que se pretende implementar se apoya en la crisis de la organización sindical. A pesar de ello, existen sindicatos que se están adaptando al cambio actual con algunas propuestas...*

A.L.: Si, pero en frente de ellos tiene que haber un capital con capacidad de realizar el compromiso. El sindicalismo tiene responsabilidad, pero la responsabilidad principal es de las elites patronales, políticas e intelectuales. Cuando todos los empresarios sólo piensan en hacer crecer su tasa de beneficio, y las elites sólo piensan en tener poder, y se contentan con copiar lo que hacen las empresas de Estados Unidos, no es posible generar nuevas relaciones. Y allí, el mejor sindicalismo no puede hacer nada.