

El empleo en la encrucijada: del auge desarrollista a la globalización

José Miguel Candia

Hasta hace poco más de dos décadas, el empleo, los cambios tecnológicos, el incremento de la productividad y del comercio internacional parecían caminar de la mano. La era dorada del auge desarrollista llegó a su fin en la década de los 70. El mundo del trabajo entró en una crisis profunda, la voluntad institucional que contribuyó a ordenar los factores que concurren en el mercado laboral desapareció, los antiguos paradigmas y certezas dejaron de ser un referente confiable. La humanidad trata ahora de responder a los desafíos que encierra la globalización salvaje de los mercados y la disolución de antiguas identidades.

A principios de 2004 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) formuló por boca de su director general, Juan Somavía, un llamado de atención que constituye un verdadero campanazo de alerta: al analizar la situación actual se percibe que

La gente quiere trabajo decente y no hay manera de salirnos de eso. Tenemos que mirar la dimensión social de la globalización, porque la globalización se olvidó de la gente. Los organismos internacionales, como el Fondo Monetario Internacional o la Organización Mundial de Comercio, están funcionando cada cual por su cuenta, pero tenemos que trabajar juntos, no se pueden enfrentar los problemas cada cual por su lado.

José Miguel Candia: sociólogo, egresado de la Universidad de Buenos Aires y de la Universidad Nacional Autónoma de México; colaborador en diversos periódicos y en varias revistas especializadas; investigador del Centro de Estudios Latinoamericanos (CELA) de la UNAM, México.

Palabras clave: desarrollo económico, trabajo y empleo, globalización, América Latina.

Al referirse a la incorporación de criterios administrativos y jurídicos que apuntan a la instauración de esquemas flexibles de organización de la fuerza laboral, sostuvo:

El problema es que la evolución en América Latina en los años ochenta, ya introdujo una enorme cantidad de flexibilidad. El desempleo ha crecido de 7% en 1980 a alrededor de 10% en 2003. Otro dato que es muy terrible: el poder adquisitivo de los salarios mínimos se redujo 25% de 1980 a 2003 y en nueve países se redujo a 50% (*La Jornada*, 9/1/04).

A finales de ese mismo mes de enero de 2004, la OIT dio a conocer un informe donde señala que el desempleo en el mundo llega a casi 190 millones de personas, el valor más alto desde que el organismo registra los datos de población desocupada. El comportamiento del empleo formal es francamente raquítico, aun en aquellas economías capitalistas que experimentaron cierta recuperación en el segundo semestre de 2003. Estados Unidos, por ejemplo, tuvo un desempeño aceptable que le permitió alcanzar un promedio superior al 3%. No obstante, los datos del mes de diciembre que hizo públicos el Departamento del Trabajo revelaron que solo se habían generado algo más de 200.000 nuevos empleos, cifra insignificante para la magnitud del mercado laboral estadounidense. México, por su parte, con un crecimiento del PIB ligeramente superior al 1%, sigue con una situación de preocupante deterioro de las condiciones laborales: para diciembre de 2003 se había registrado, en términos absolutos, un incremento de más de 450.000 desempleados con respecto al mismo mes de 2002, lo que hace un total de 1.468.000 personas desocupadas. Una encuesta que se aplicó a 399 empresas mexicanas es reveladora de lo que se espera para 2004 en materia de empleo. Según los datos recabados por la consultora AON Intergamma, entre establecimientos medianos y grandes de diversos giros, el 55% de las compañías declaró que solo cubrirán las vacantes producidas por la rotación de personal y congelarán aquellas plazas que se liberen por renuncias o retiros. Más del 20% de los jefes de recursos humanos manifestó su decisión de recortar la plantilla, en particular en las áreas operativas, y conservar el personal que se desempeña en los departamentos de sistemas, planeación y finanzas. Por su parte, el sondeo anual que realiza la consultora Price Waterhouse Coopers entre presidentes ejecutivos de empresas de todo el mundo reveló que el 52% recurre a recortes de personal para afrontar las complicadas condiciones del mercado internacional. Además, un 56% de los ejecutivos entrevistados señaló que han contratado servicios de *outsourcing* (externalización) en actividades no prioritarias de sus compañías, decisión que con frecuencia va asociada a la cancelación de turnos, reducción de la jornada de trabajo y despidos de personal (*Reforma*, 20/1/04 y 24/1/04).

Los datos que se mencionan con propósitos solo ilustrativos muestran, no obstante, un horizonte poco alentador para millones de buscadores de empleo en todo el mundo. Pero esto es apenas la manifestación visible de un fenómeno más complejo, por lo tanto se requiere identificar las principales tendencias que prevalecen en el universo del trabajo con el fin de situar el debate en el contexto adecuado y sacar conclusiones acerca del posible comportamiento del mercado laboral en los próximos años.

El trabajo: un escenario en permanente transformación

El capitalismo del siglo XXI muestra un proceso múltiple en el cual es posible identificar dos fenómenos principales: por un lado se registró una pronunciada reducción del empleo en el sector industrial, o expresado de otra manera, hubo una disminución significativa de la clase obrera fabril tradicional, si se toman como parámetros los indicadores generalmente aceptados para definir a este segmento del mundo laboral: estabilidad en el empleo, relación contractual formal entre empresa y trabajador, prestación de servicios a jornada completa y por tiempo indefinido, sindicalización y seguridad social, entre otros. Al mismo tiempo, es importante consignarlo, se produjo una marcada expansión de la fuerza de trabajo ocupada en los sectores de servicios y comercio; este fenómeno estuvo acompañado por una profundización significativa de la heterogeneidad y fragmentación del empleo que se expresa en la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, en el incremento del trabajo a tiempo parcial, temporario, subcontratado y en general en la difusión de la precariedad ocupacional. De esta manera, el proceso que se describe incluye dos tendencias principales: la caída relativa del proletariado industrial y el aumento del trabajo precario y la subocupación en las áreas de comercio y servicios.

Con respecto a la disminución del empleo en la industria, es importante mencionar algunos referentes estadísticos de las economías con más alto desarrollo industrial. En 1962, Francia tenía un contingente de obreros fabriles formado por casi siete millones y medio de trabajadores, hacia 1975 este segmento se incrementó a más de ocho millones, para caer a menos de siete en 1990. Si en 1962 los obreros industriales representaban el 39% de la población activa, en 1990 este valor había caído al 29%. Estados Unidos constituye otro caso paradigmático: la distribución de las personas ocupadas por sector económico entre 1980 y 1986 muestra que en la industria manufacturera se registró una caída del 6,3%, mientras que en el sector servicios se incrementó el personal ocupado en 97,8%, lo que representa en valores absolutos un salto de 11 millones a más de 22 millones de empleados.

Si consideramos a los países de Europa occidental como un bloque, puede afirmarse que la ocupación en la industria pasó del 40% de la población activa en la década de los 50 a menos del 30% a fines de los 70. Se estima que puede bajar a un 20% en la primera década del siglo XXI. Los valores y tendencias que se citan expresan una pronunciada reducción de los obreros fabriles que responde, en buena medida, al proceso de automatización, a la incorporación de la robótica y la microelectrónica así como a la adopción de sistemas flexibles de organización del trabajo (Antunes).

Un investigador estadounidense ofrece datos aún más preocupantes. A partir de las estadísticas que arrojó un estudio efectuado por la consultora Alliance Capital Management, Rifkin menciona que entre 1995 y 2002 fueron eliminados 31 millones de puestos de trabajo en fábricas de las 20 economías más fuertes del mundo. Sostiene que si el descenso se mantiene, la ocupación en el sector industrial disminuirá de los 164 millones de puestos de trabajo actuales a unos pocos millones de empleos en 2040. La tendencia no afectaría solo a la producción industrial, los sectores administrativos y de servicios estarían experimentando pérdidas semejantes de plazas laborales. Los bancos, las empresas de seguros y de transporte y el área de comercio al mayoreo y menudeo están introduciendo tecnologías inteligentes en todas las fases de su operación, con lo cual eliminan personal de apoyo. El autor remata su análisis con una conclusión apocalíptica:

¿Por qué están desapareciendo tantos puestos de trabajo? Los espectaculares incrementos en la productividad han permitido a las empresas producir muchos más bienes y servicios con muchos menos empleados. La antigua lógica de que las mejoras en tecnología y los avances en productividad destruirían puestos de trabajo pero crearían otros tantos nuevos empleos, ha dejado de ser cierta.

Tomando como referencia los estudios realizados por Richard D. Rippe, economista principal de Prudential Securities –un convencido defensor de las estrategias gerenciales de producir más con menos trabajadores–, Rifkin ejemplifica la etapa de transición que vive la economía mundial con los datos que arroja la industria del acero en EEUU. En los últimos 20 años –señala– la producción siderúrgica en ese país aumentó de 75 millones a 102 millones de toneladas. Durante el mismo lapso, de 1982 a 2002, el número de trabajadores de esta industria se redujo de 289.000 a 74.000 (ibíd.).

El debate teórico: argumentos y controversias

La discusión sobre las principales características de la actividad laboral en nuestros días reconoce, por lo menos, dos grandes perspectivas de análisis:

un enfoque señala, como vector explicativo del proceso de transformaciones que vive la humanidad, la tendencia hacia la inexorable extinción del trabajo. Por el contrario, otra línea sostiene que pese a las evidencias empíricas disponibles, no existen argumentos suficientemente sólidos como para confirmar el avance hacia la disolución de la sociedad del trabajo.

La primera de las concepciones entiende que en pocas décadas más las actividades humanas directamente comprometidas con la transformación de la materia y la prestación de ciertos servicios básicos, serán piezas de museo. El universo habrá ingresado a un nuevo tiempo histórico, un ciclo civilizatorio dominado por un fenomenal desarrollo del conocimiento informático y el predominio de la robótica en las tareas propiamente productivas. Habrá llegado, entonces, el momento de administrar la generación y distribución de bienes y servicios y el opacamiento de otras actividades que, como la política, se encuentran vinculadas al interés que una sociedad demuestra por definir proyectos, concertar voluntades y luchar por la construcción de un futuro que exprese el interés de las mayorías.

En sentido estricto, la preocupación por el futuro del trabajo humano no es nueva. El rasgo distintivo de estos tiempos es la centralidad que ocupa esta línea temática en las instituciones académicas y la polarización con la cual se formulan las hipótesis centrales de las teorías que concurren en este debate. Es necesario señalar, con el fin de precisar el objeto de estudio, algunos de los principales momentos por los que atravesó el tratamiento de este tema. A mediados de los años 50, hubo una oleada de optimismo que se extendió más allá de los espacios universitarios. Las primeras etapas de la automatización de los procesos productivos y la institucionalización de las relaciones obrero-patronales llevaron a pensar que se estaba en presencia de una *nueva clase obrera* (Mallet). La extensión de las prestaciones del Estado benefactor se encargarían de neutralizar las propuestas más radicales de la izquierda marxista y las posibilidades de impulsar, sin mayores sobresaltos, el crecimiento de las economías capitalistas se mostraban como un camino cercano y abonado de certezas.

No obstante, algunos años después, a mitad de los años 60, la mayoría de los países industrializados vivieron un periodo de gran conflictividad social con fuerte protagonismo obrero y sindical (Braverman). Las visiones optimistas fueron reemplazadas por nuevas tesis que hablaban de la descalificación del trabajo, de una mayor enajenación obrera y de la necesidad de ensayar nuevas fórmulas administrativas que hicieran posible la instrumentación de

esquemas de cogestión entre sindicatos y gerencias. A partir de los años 80, los cambios en las percepciones de la cuestión laboral serían aún más profundos. El debate se centró sobre tres ejes principales: a) se difunde la idea del agotamiento de la estrategia desarrollista de industrialización sustentada en los principios de la teoría keynesiana; b) se inicia un proceso caracterizado por la reestructuración de los procesos productivos y del mercado laboral; y c) el correlato ideológico-político de los cambios estructurales señalados fue la decadencia de los programas obreros, en particular los de inspiración socialdemócrata y comunista en Europa y de signo populista-distribucionista en América Latina.

Estas transformaciones en el universo del trabajo y otras que también afectaron las relaciones entre empresarios, Estado y sindicatos, marcaron de manera notoria, a partir de la década de los 80, las valoraciones académicas acerca de la gravitación del trabajo en la sociedad. Al ponerse en tela de juicio la importancia de la actividad laboral como eje articulador de la vida social, se cuestionaban las teorías que habían estado vigentes hasta fines de los 70, acerca de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales y del papel que la condición laboral había jugado como punto de referencia para la construcción de identidades colectivas (Habermas). En paralelo, las preocupaciones sobre el futuro del trabajo mudan de espacio y se trasladan a las temáticas que son propias de la sociología laboral. El análisis de las relaciones industriales y de las diversas formas de organización de la producción suplen a los anteriores estudios que interpretaban al movimiento obrero como fuerza social o expresión corporativa en una relación de subordinación o confrontación con las empresas y el Estado. Un conjunto de investigaciones específicas trasladó el eje de sus preocupaciones al análisis de las formas y efectos de los cambios tecnológicos en las relaciones laborales, de los sistemas de relaciones industriales y sobre los encadenamientos productivos y los nuevos sistemas de organización del trabajo a partir de la crisis del paradigma ford-taylorista (Hyman/Streeck).

En la mayor parte de la producción académica de los años 80 se observa una notable disminución del tratamiento de la cuestión obrera —entendida como posible sujeto político—, pero no del tema del trabajo como actividad transformadora de la materia y fuente generadora de riqueza (Katz/Sabel). En este clima de discusión y redefinición de prioridades surgieron un conjunto de teorías entre las que cabe destacar la del regulacionismo, la del enfoque neoshumpeteriano y la de la denominada especialización flexible (Aglietta; Boyer; Lipietz).

No obstante, si por un momento se hacen a un lado los fundamentos propiamente teóricos, es posible agrupar las posiciones de quienes abordan el estudio de la temática laboral. Por un lado, los *optimistas* que perciben el cambio tecnológico y los nuevos modelos de producción como una alternativa cierta para acabar con el carácter rutinario y enajenado del trabajo humano y volverlo creativo, autocontrolado y generador de nuevas identidades (Handy). Por otro, con una visión menos alentadora, los *pesimistas* resaltan los efectos negativos que tienen sobre los trabajadores ciertos fenómenos como la mayor segmentación del mercado laboral, la propagación de formas ocupacionales no convencionales y la extensión del empleo precario. En paralelo, se identifican las nuevas corrientes de la administración del trabajo como expresiones de estrategias más sofisticadas orientadas a asegurar el control empresarial sobre la fuerza laboral (Hardt/Negri).

Casi en el mismo momento en que la sociología del trabajo planteaba su «retorno» a la empresa y al estudio de los procesos productivos, se gestó un conjunto de reflexiones que con énfasis variado llegó a una conclusión común: la investigación debía centrarse en el reconocimiento de un dato fundante, según el cual la humanidad había ingresado en un proceso histórico de ruptura con las formaciones sociales anteriores. Este nuevo rumbo marcaba el *fin de la sociedad del trabajo* (Gorz 1982 y 1998; Offe 1990). Algunas de las concepciones que asumen un principio de carácter general se sustentan en marcos teóricos con pretensiones explicativas de largo alcance.

Por este camino suelen coincidir con ciertas postulaciones de las corrientes filosóficas posmodernas, como es la noción del fin de las ideologías, la desarticulación de la vida social, la crisis de la política y la inviabilidad de los programas revolucionarios, así como la aceptación de que la economía capitalista constituye el último estadio del desarrollo humano. Dentro de esta corriente hay otros enfoques, de tono más ensayístico, que logran una buena descripción de las dificultades para encontrar un trabajo estable. En este sentido constituyen valiosos textos testimoniales sobre el desempleo y la subocupación crecientes y, en particular, acerca de la imposibilidad de intentar revertir una tendencia histórica frente a la cual ya no existirían caminos alternativos después del fracaso del socialismo y de la creciente segmentación de la clase trabajadora.

Al margen de los autores que se consulten, esta idea rectora sobre el fin de la sociedad del trabajo se estructura a partir de un conjunto de argumentos comunes. Es posible identificar, por lo menos, cuatro tesis principales:

1. El deterioro del empleo y de las condiciones generales de trabajo es consecuencia de la derrota que sufrió el movimiento obrero en los años 80. Entre otras derivaciones el fracaso de los sindicatos en esta lucha facilitó el tránsito del Estado benefactor al Estado neoliberal, propició la reestructuración productiva y el repliegue de la participación obrera en el interior de las empresas en un contexto marcado por el desplazamiento de los conflictos obrero-patronales y por la centralidad que adquiere la disputa por los mercados (Jurgens). Otros factores concurren en el debilitamiento político de los sindicatos, en particular, la apertura económica y los programas de reestructuración productiva, que generaron condiciones propicias para la relocalización de las filiales de las transnacionales hacia las regiones con ventajas comparativas (mano de obra barata; subsidios y bajos impuestos; estímulos especiales para las exportaciones; etc.). La extensión de la subcontratación, el redimensionamiento o la disolución de organismos y empresas públicas que provocaron la caída del empleo vinculado al Estado y la desregulación de los mercados laborales, fueron otras de las variables que contribuyeron a reducir los márgenes de maniobra del movimiento sindical.

2. Desde fines de los años 70, la industria ha perdido espacio dentro del conjunto de las actividades productivas con respecto a los servicios (Castells/Aoyama). En paralelo el crecimiento relativo de los trabajadores calificados – técnicos, profesionales, burócratas de cuello blanco – junto a la expansión de formas ocupacionales atípicas, de empleos precarios y del aumento de los espacios que ocupa la economía informal y el trabajo en micronegocios, han potenciado las tendencias que llevan a una profundización de la heterogeneidad del mercado laboral. Esta mayor dispersión de la fuerza de trabajo habría tenido fuertes repercusiones en la determinación de las normas y valores que definen la cultura y el comportamiento obrero. De esta manera, al fragmentarse aquellas identidades populares forjadas durante décadas, a partir de la práctica laboral y de la lucha sindical, se torna más lejana la posibilidad de que vuelvan a surgir grandes movimientos colectivos y constituir, desde esa base social, organizaciones con ideologías y proyectos de cambio social favorables a los trabajadores.

3. Si el trabajo ha perdido relevancia en las sociedades de fin de siglo debe entenderse que el papel de la actividad laboral en la generación de valor es menos significativa (Castell; Méda). La riqueza social surgiría, ahora, de los movimientos que responden a un vasto sector financiero globalizado que no se expresa en sujetos o empresas con nombre y apellido sino en el anonimato de organismos como grandes casas financieras, agentes responsables del