

«EL TRABAJO FLEXIBLE EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN»

MARTÍN CARNOY¹

Prólogo de Manuel Castells

Alianza Editorial (Colección Ensayo)

Madrid, 2001 (290 páginas)

«Al desarrollar nuestro trabajo en una economía cambiante y debido a la globalización y a los cambios tecnológicos, actualmente las empresas tienen que ser flexibles al estructurar sus puestos de trabajo». La globalización, las nuevas tecnologías de la información y la lucha de las mujeres por lograr la igualdad están transformando el mercado de trabajo, pero las instituciones que se precisan para sustentar ese cambio van muy a la zaga.

Las economías y nuestras culturas nacionales se están globalizando. Para el profesor Martín Carnoy, globalización significa más competencia y que la inversión, producción e innovación no están limitadas por las fronte-

¹ Profesor de Educación y Economía en la Universidad de Stanford.

ras nacionales. El trabajo ha pasado de la producción de bienes agrícolas o industriales a la producción de servicios cada vez más sofisticados. El principal componente de estos nuevos servicios es el conocimiento que aumenta la productividad, ajusta las necesidades específicas del cliente, y desarrolla nuevos productos. Nuestra vida se está transformando por la difusión masiva de nuevas tecnologías de información y comunicación. Somos testigos de la individualización del trabajo y de la erosión de las instituciones sociales.

El autor expone que, en una perspectiva global, la transformación del entorno laboral ha sido mal interpretada y mistificada por autores que sostienen que las nuevas tecnologías de la información significan una escasez masiva y creciente del trabajo. La tesis de que las nuevas tecnologías restringen el número de puestos de trabajo no tienen el respaldo de los hechos. Las nuevas tecnologías desplazan trabajadores; pero, simultáneamente, crean nuevos puestos de trabajo, incrementan la productividad, crean nuevos productos, desarrollan nuevos procesos e incrementan el empleo.

En el entorno laboral se están produciendo cambios profundos. En el futuro puede que un puesto de trabajo no signifique lo mismo que hoy. Hasta ahora, los empresarios han reorganizado el trabajo de forma descentralizada e individualizada. La nueva transformación está disolviendo la identificación que desarrollaron los trabajadores con organizaciones industriales. Los trabajadores se están individualizando, distanciándose de sus identidades tradicionales y de las redes sociales que les permitían encontrar seguridad jurídica. Además, las familias y el entorno local que eran, junto al trabajo, los factores tradicionales de integración social, están sometidas a una profunda transformación desde mucho antes de la globalización y de las nuevas tecnologías de la información.

En palabras del autor, este libro –de título original *Sustaining the New Economy. Work,*

Family and Community in the Information Age– trata la cuestión de cómo se pueden reorganizar las sociedades para abordar las nuevas condiciones de «producción flexible» que requiere una productividad elevada en una economía global en el contexto de sociedades sometidas a cambios sociales masivos. Las medidas parciales destinadas a aumentar el número de empleos o a educar y formar mejor a los trabajadores no son suficientes. No abordan las interacciones desencadenadas por los procesos de cambio que están en la raíz de la globalización y de la nueva organización del trabajo.

Estos fenómenos pueden entenderse desde dos puntos de vista. El primero considera las instituciones –el puesto de trabajo, la familia y la comunidad– en las que los individuos organizan sus relaciones sociales. La segunda perspectiva es la comparación de sociedades. Las sociedades contemporáneas son similares en muchas cosas, pero también difieren social, política y culturalmente. Como consecuencia, reaccionan de forma diferente al cambio social en distintos espacios sociales: el entorno laboral, las familias y las comunidades locales.

El crecimiento del empleo, depende de muchas más variables que del cambio tecnológico y de la disposición de las empresas a contratar nuevos trabajadores. Entre estas están la política macroeconómica, el clima político y la inversión pública en capital humano, que son cruciales para configurar el modo en que el cambio tecnológico influye sobre el número de empleos.

La versión actual de la tesis según la cual la «tecnología destruye y degrada trabajos» reconoce que el mercado laboral fue capaz de absorber a los trabajadores desplazados por anteriores oleadas de innovación tecnológica. En lugar de culpar a las nuevas tecnologías de cualquier mal que pueda existir en el mercado laboral, «tenemos que examinar de forma realista cómo está cambiando el mercado laboral y cómo podemos crear más y mejores empleos en este nuevo entorno».

¿Es culpable la nueva tecnología de las diferencias en el crecimiento neto del empleo? El autor manifiesta que la ausencia de una relación entre la intensidad de la tecnología de la información y el crecimiento del empleo o el desempleo sugiere que la evolución del nivel de empleo es resultado de factores distintos al índice de difusión de la tecnología de la información. La tecnología no destruye empleos de forma global. ¿Qué tipos de empleos están cambiando? Los estudios sugieren que hay un aumento gradual de la demanda de trabajadores muy cualificados y que se espera que continúe esa tendencia.

El empleo no está desapareciendo, pero el trabajo está sufriendo un cambio profundo. Los dos elementos clave de esta transformación son la flexibilidad del proceso laboral y la interconexión en redes de las empresas y de los individuos dentro de las empresas. La tecnología desempeña un papel importante en estos cambios. Configura la reestructuración de las organizaciones y contribuye a definir la forma más eficiente de producir un determinado producto o servicio. La tecnología también contribuye a intensificar la competencia.

El rápido desarrollo de las economías industrializadas, las nuevas tecnologías de la información, la liberalización del comercio y los mercados financieros globales han contribuido a la aparición de una economía auténticamente global. Esta «globalidad» ha sido posible recientemente dada la infraestructura tecnológica aportada por las telecomunicaciones, los sistemas de información, la microelectrónica y las autopistas de la información.

La transformación del trabajo es evidente. La «mejor vía» para dicha transformación es la formación de los trabajadores para que puedan desarrollar procesos laborales más flexibles. La flexibilidad laboral mejora la productividad desarrollando entornos laborales de elevado rendimiento. La «vía secundaria» para la citada transformación es la subcontratación del trabajo y los contratos eventuales y a tiempo parcial.

El autoempleo ha sido una de las características predominantes del sistema laboral durante la mayor parte de la historia humana. Un retorno gradual al autoempleo podría ser uno de los resultados naturales de una mayor flexibilidad laboral, el paso a una economía de servicios, la disponibilidad de una tecnología de la información de bajo coste y crecientes niveles de educación y conocimientos de la población activa. Sin embargo, estas tendencias todavía no se evidencian en las economías desarrolladas.

El aumento de la flexibilidad laboral tiende a reducir el promedio de permanencia en el empleo. La nueva competencia global tiene influencia acusada sobre la rotación laboral en muchos mercados laborales.

Hasta aquí, el profesor Martin Carnoy ha examinado la creciente flexibilidad de las empresas sobre todo desde un punto de vista institucional; es decir, desde el punto de vista de la búsqueda de flexibilidad por parte de los empresarios y trabajadores a través de organizaciones alternativas al trabajo. Sin embargo, la forma más tradicional de flexibilidad del mercado laboral es la flexibilidad del precio del trabajo. Los empresarios intentan recortar tanto los costes fijos del trabajo como los variables para reducir el coste total del trabajo. Desde el punto de vista del empresario, uno de los principales objetivos de la organización alternativa del trabajo es el de reducir los costes de los beneficios sociales y el coste del despido.

¿Está asociada la alta tecnología a unos salarios superiores? La respuesta es ambivalente. El equívoco nexo entre flexibilidad, tecnología y desigualdad ha hecho que se interprete mal el papel positivo de la mayor flexibilidad del mercado laboral y de la tecnología de la información. Las nuevas tecnologías y la flexibilidad del mercado laboral son esenciales para que las nuevas formas de organización del trabajo hagan competitivas a las empresas.

La disminución casi universal de la participación de los hombres de edad avanzada en la población activa durante la última generación se basó en la preferencia de los trabajadores por la prejubilación. Otro gran cambio de los mercados laborales de la OCDE en los últimos treinta años ha sido el rápido aumento de la presencia de mujeres trabajadoras. Las mujeres casadas acceden con mayor facilidad al mercado laboral en mercados más flexibles por varias razones. Muchas mujeres optan por el trabajo a tiempo parcial y el horario flexible porque en las sociedades de la OCDE las mujeres son responsables de actividades familiares no retribuidas. Anteriormente, era típico que las mujeres se incorporaran a un puesto de trabajo cuando eran solteras y lo abandonaran cuando formaban una familia.

Los mercados laborales han cambiado a lo largo de los últimos treinta años. El futuro laboral está en los mercados laborales flexibles. La flexibilidad de los mercados laborales ha permitido la rápida expansión del empleo y la incorporación de un gran número de trabajadores que entran por primera vez o reingresan a ellos. El resultado ha sido nuevos puestos de trabajo y la incorporación de las mujeres a los mercados laborales, pero no necesariamente salarios reales medios más elevados.

La reestructuración simultánea del trabajo y de la familia es un proceso combinado y complejo. Están ocurriendo muchas cosas al mismo tiempo: la familia está atravesando un cambio profundo, los mercados laborales también se están transformando, y esta transformación de dichos mercados plantea nuevas demandas a las familias. Con los inmensos cambios del trabajo y de las familias, la sociedad postindustrial se enfrenta a un dilema totalmente nuevo. El entorno laboral inestable actual, exige familias informadas, muy organizadas y estables. La transformación de las familias muestra tres cambios significativos: menos matrimonios, matrimonios más tardíos, y familias más pequeñas.

Al definir la comunidad en una economía flexible el autor se pregunta si estamos asistiendo a la decadencia de la identidad nacional. El significado de nacionalidad cambia con el tiempo. ¿Supone la globalización la desaparición gradual de la identidad nacional? La respuesta no es sencilla. Los resultados de diversas fuentes indican la probabilidad de una era posnacionalista. Existe una tendencia a un comportamiento más individualista, pero esto no nos indica si las identidades nacionales de los individuos se han debilitado.

La idea de comunidad local también está sometida a una transformación fundamental. La identidad local se está transformando tanto en Estado Unidos como en Europa. Las causas de esta transformación son múltiples, pero las principales son los cambios demográficos, los cambios en el mundo laboral y la revolución de las comunicaciones.

Para la búsqueda de nuevas nociones de comunidad, siguiendo al profesor Carnoy, hay que tener en cuenta la tendencia individualizadora aportada por las transformaciones laborales, la revolución de los medios de comunicación y la redefinición de la familia por parte de las mujeres. Están surgiendo tres tipos principales de comunidades organizadas en torno al papel creciente del conocimiento y la información en la vida económica y social. El autor las denomina «comunidad de autoconocimiento», «comunidad de uso del conocimiento» y «comunidad de producción de conocimiento». Las *comunidades de conocimiento* bien organizadas serán claves para la reintegración, y será preciso definir como objetivo público fundamental que logren convertirse en integradoras eficaces.

Los argumentos del profesor Carnoy en favor de que se mantenga el papel del sector público en la reintegración social del trabajo flexible contienen como condición explícita una mayor flexibilidad del propio sector público. En parte, puede ganarse flexibilidad descentralizando servicios y confiando su res-

ponsabilidad al nivel local. En parte, subcontratando actividades a organizaciones no gubernamentales o proveedores privados para ejecutar proyectos concretos.

Más allá de la flexibilidad, su tesis en pro de la reintegración social del trabajo flexible

también incluye el requisito de un fuerte compromiso de la ciudadanía con el gasto público en las *comunidades de conocimiento* ya citadas.

LUIS FERNÁNDEZ BRICEÑO