

libro el tema del «líder global». En este caso, no valdría lo de *last but not least* porque el lector se queda con las ganas de saber más sobre el significa-

do de aquel concepto que figura en el mismo título de la obra.

José A. GARMENDIA

JUAN JOSÉ CASTILLO (ed.)

El trabajo del futuro

(Madrid, Editorial Complutense, 1999)

Durante los días 25 y 26 de junio de 1998 se celebró, en la Sala de Junta de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, un «Seminario Internacional Complutense» sobre el tema *Las ciencias sociales del trabajo en el cambio de siglo: el trabajo del futuro*. Este Seminario reunió a un pequeño número de las primeras autoridades mundiales en ese campo, quienes expusieron ante sus colegas y un pequeño y selecto grupo de profesores e investigadores locales un artículo en borrador avanzado, elaborado a partir de versiones previas y circuladas entre los participantes y, en la ocasión, discutidas *in situ*. El presente volumen, *El trabajo del futuro*, reúne la versión definitiva de los textos allí presentados, enriquecidos con los debates y discusiones mantenidos.

La ausencia inesperada y a última hora de dos profesores norteamericanos ha reducido la participación en el libro a una singular representación de los grandes países industriales europeos (Castillo y Valdés de España, Wisner de Francia, Brown de Gran Bretaña, Schumann de Alema-

nia y Bagnasco de Italia), confrontados con una representación de los países latinoamericanos en sempiterno proceso de industrialización (Antunes de Brasil y De la Garza de México). Esta configuración no sólo pone de manifiesto el papel de bisagra intelectual y política entre Europa y América Latina que pueden tener las instituciones académicas españolas, sino que, inesperadamente, confirmó un continuo Derecho-Sociología-Antropo(tecno)-logía capaz de producir, a partir de contribuciones muy heterogéneas en cuanto a metodología, enfoque y objeto, algo que se aproxima mucho a una visión y diagnóstico unitario sobre el estúpido mito del fin del trabajo y el tema de investigación de la mayor relevancia del trabajo del futuro.

Lo primero que nuestros autores distinguen son dos acepciones de «trabajo» sobre una de las cuales suelen haberse especializado con preferencia. De un lado está el trabajo como actividad transformadora del mundo y, en particular, esa forma especial de actividad por cuenta ajena que es el empleo asalariado (obviando toda actividad doméstica, colegial o

voluntaria). De otro lado está el trabajo como valor, como acción social cargada de sentidos, a partir de cuya elaboración los agentes elaboran identidades biográficas, individuales o colectivas. Comencemos con la primera de ellas.

Como señala Castillo en su ataque al mito del fin del trabajo (mito que tomado por religión verdadera influye en todos los niveles de toma de decisiones sobre el capital social), asistimos aquí a la enésima resurrección del mito de la modernización: antes o después, todo el mundo tendrá un trabajo escaso en horas, limitado en esfuerzo y vinculado a las tecnologías de la información (sobre condiciones de trabajo, remuneración y protección social se habla mucho menos: una cajera de supermercado que se limita a pasar códigos de barras sobre un lector láser, y a cobrar, sería un buen ejemplo del trabajo del futuro para alguien como Rifkin). Pero la globalización no es una tendencia clara, sino la extrapolación de algunos rasgos aislados a un universo futuro ficticio. Como Australia, también el tercer mundo tiene su *out-back*: gran parte del mundo islámico, el Sahel, el África tropical, la India o la Latinoamérica rurales, el interior de China... La densidad de la red global en estas áreas es mínima; África tiene menos teléfonos que Tokio. Ámbitos similares pueden señalarse también en el primer mundo; las condiciones de trabajo y empleo del personal de servicios (seguridad, telefonistas, limpieza, mantenimiento, etc.), de las empresas líderes en diseño informático o ingeniería no difieren mucho de los pue-

tos de atención telefónica al público-cliente «aligerados» (subcontratados) por las grandes empresas de telecomunicación o de venta de bienes de consumo masivo (detergentes, alimentos básicos, teléfonos móviles, etc.) o de los trabajadores agrarios, cada vez más mujeres e inmigrantes del mecanizado sector de recogida de fruta y hortaliza fresca para la exportación de Murcia, por ejemplo.

En resumen, el futuro aún no está aquí; antes bien, parecería que el pasado vuelve y, en todo caso, la distribución geográfica de los procesos es dispar.

Es el mexicano Enrique de la Garza Toledo quien muestra, con las mejores estadísticas disponibles, que aunque el empleo asalariado industrial, y en parte también técnico y administrativo, disminuyó en Europa y Norteamérica entre 1980 y 1995 (en especial en los países anglosajones por antonomasia: Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda), aumentó sin embargo a escala mundial. Si bien esto significa tan sólo que la productividad laboral (incluyendo la economía no registrada y la actividad doméstica) no creció tanto como la demanda efectiva de una población mundial en plena explosión demográfica y, por tanto, requirió la creación de empleo, significa también que las contracciones del primer mundo pueden corresponderse por oscuros vericuetos con expansiones locales en el tercer mundo.

Incluso la sindicación ha aumentado en números absolutos a escala global, aunque no en relación al número de empleados, lo que muestra la cre-

ciente indefensión de los empleados y el subsiguiente endurecimiento de las condiciones de trabajo y de contratación. Más que el fin del trabajo, lo que parece estar ocurriendo, esto sí a escala global, es la sustitución de empleo formal, estable y sujeto a beneficios sociales por el empleo precario, informal e incluso autocreado de larga tradición en el tercer mundo. La población potencialmente activa no dispondrá de empleos más llevaderos y de más actividades de ocio, sino que se profundizará la falla entre parados más o menos discontinuos y empleados sobreexplotados igualmente más o menos discontinuos. No habrá una disolución de la diferencia entre el ocio y el no ocio, sino, al contrario, una mayor diferenciación y una peor consideración del trabajo como fuente de riesgo directo, inseguridad, alienación e insatisfacción personal.

El brasileño Ricardo Antunes llega por otra vía a una conclusión similar: en los países más industrializados ha habido una medida importante de «desproletarización del trabajo manual, industrial y fabril; heterogeneización, subproletarización y precarización del trabajo» (p. 43), especialmente mediante la transferencia del empleo al tercer mundo, a mujeres que ingresan en número cada vez mayor al mercado de trabajo, mediante la inmersión de la actividad y el uso extensivo de una legislación favorable a la flexibilidad/inseguridad del empleo. Para Antunes, es casi motivo de hilaridad la imagen de un fin del trabajo que signifique el fin de la producción socialmente organizada de valores de uso, de bienes y servi-

cios útiles. Y la imagen de la fábrica a oscuras, poblada de robots que trabajan sin descanso, quizá bajo la somnolienta responsabilidad de una brigada de reparación y mantenimiento apenas atenta a las inusuales alarmas, no es más que un disparate, pues ¿qué legitimidad tendría el capital para reclamar un beneficio si toda su aportación es un diseño ingenieril y la financiación para construirlo? No más que las patentes hoy día; no más que los préstamos bancarios. Precisamente el trabajo humano es necesario para la transformación de la energía biológica en mercancías que luchen en la palestra del mercado por obtener demandas que igualen o superen la oferta y precios que sobrepujen los costes; es decir, para asegurar ganancias. Porque, a diferencia de las inversiones en capital fijo o las deudas financieras, la amortización/reproducción del capital humano se externaliza fuera de la economía monetaria al Estado y la familia. Es para favorecer esta mayor explotación del trabajo que, cada vez más, el obrero «responsable» asume, junto a las tareas de producción, otras de supervisión y reparación, mantenimiento, coordinación con otros e incluso se le solicitan sugerencias de organización y diseño, al tiempo que se reducen los niveles jerárquicos y técnicos e ingenieros pasan cada vez más tiempo en la planta de producción.

No obstante, lo dicho hasta aquí es más una descripción del presente que una prospectiva de futuro. La marca del trabajo asalariado ha sido su «flexibilidad funcional» (polivalencia) y su «flexibilidad numérica» (precariedad). Por supuesto, sin olvidar la

indisponibilidad de empleo para muchos millones de personas que desean tener uno. Junto a estas consideraciones, Richard Brown realiza una audaz propuesta: ¿por qué no indagar en las contradicciones del sistema la posibilidad de un futuro con pleno empleo (¿quizá con jornadas reducidas?), trabajos normalizados (más exigentes pero más interesantes, con prestaciones sociales mejor administradas y más distribuidas) y con «buenos» trabajos (según el viejo ideal del artesano o el profesional autónomos o del empleado involucrado en la gestión responsable de su empresa)?

Michael Schumann parece haberse planteado una cuestión próxima cuando describe las formas participativas de organización del trabajo «enriquecido» en algunas empresas alemanas durante los años ochenta y el retorno de los métodos tayloristas durante los noventa. A pesar de que la primera fórmula había producido, mediante acuerdos negociados sobre rendimientos y objetivos específicos, el desarrollo de los recursos humanos, la reducción del tiempo de producción, el incremento de la utilización de la maquinaria y la mejora de la calidad, no obstante, la autoiniciativa, la participación, la responsabilidad y el acuerdo razonado han sido sustituidos en la búsqueda de incrementos inmediatos de productividad por el aumento de la jerarquía, el control y la exclusión de la participación. ¿Por qué ha ocurrido esto cuando es obvio que el sistema taylorista desperdicia y destruye innecesariamente recursos tanto humanos como naturales?

La respuesta de Schumann sugiere implícitamente que la economía de transformación material y la economía de servicios de tratamiento de personas y de información deben competir por las fuentes de inversión con una economía financiera, ésta sí, plenamente globalizada y que ofrece con frecuencia espectaculares beneficios a corto plazo. La tentación para las empresas es muy fuerte, esto es, aprovechar los rendimientos elevados a corto plazo de los métodos tayloristas aunque se sepa con certeza que se estancarán a medio plazo. En cambio, apostar por diseños innovadores y, en especial, por formar recursos humanos que producen buenos rendimientos es arriesgarse a descubrir que en un súbito giro especulativo del mercado la tierra se ha abierto bajo los pies de la empresa y la demanda se ha esfumado.

En último término, Schumann se pregunta si el modelo alemán basado en la terna «alta calidad-alta cualificación-altos salarios» debe inevitablemente hincar la rodilla y asimilarse a lo que ha constituido primero el modelo de Asia oriental y luego de Estados Unidos: «competencia en precios (no siempre pero a menudo con calidad discutible)-baja cualificación-bajos salarios». Si se considera que muy pronto esta segunda vía va a ser transitada con decisión por China, Rusia y los Países del Este europeo (respaldados por la abundante financiación cuyos réditos aseguran su excelente capital humano), parece poco sensato que Alemania o cualquier otro país industrial avanzado pretenda competir con estos países en el terreno donde poseen sus ventajas específicas.

En suma, Schumann parece entrever una economía dual con países, sectores y empresas que producen bienes y servicios sofisticados a costes elevados, con mano de obra cualificada y obteniendo por ello altas rentas, opuesto a un mundo de países con sectores y compañías basados en la hiperexplotación de la mano de obra y la competencia en precios. El cate-drático de Derecho Valdés Dal-Ré da pábulo a la sospecha de que esa imagen de futuro es tácitamente asumida por los agentes sociales a escala global. Cuando repasa la evolución de la legislación laboral española durante las décadas democráticas constata no sólo una creciente permisividad hacia formas de contratación más inespecíficas en cuanto al contenido de su actividad, a su duración y a los motivos de su suspensión, sino también que el Estado, cada vez más, se sitúa como un regulador subsidiario que se inhibe en cada vez más aspectos frente a lo que negocian las partes, capital y trabajo. Valdés denomina este proceso «*laissez-faire* colectivo» y tiene como consecuencia que las empresas tiendan a consolidar un núcleo fuerte de trabajadores estables, cualificados y leales, mientras el grado de precarización del resto de la plantilla se eleva, arrastrando concomitantemente ventajas económicas (menores salarios) y sindicales (menor conflictividad). La misma dualización que se da en el mercado de las empresas se da de nuevo dentro de éstas, y no por necesidades de ajuste coyuntural a variaciones pasajeras de la demanda, sino porque se cree que es una estrategia segura de supervivencia en un mercado cuya

inestabilidad y opacidad produce pavor.

Estas fracturas duales producen efectos perversos, como el de una juventud muy cualificada pero que se va descapitalizando paulatinamente al no encontrar oportunidades de ejercitar y ampliar su formación, en contraste con una población laboral adulta en ocasiones con una gran sabiduría de oficio (a menudo, tácita) que sufre dificultades en su capacidad de adaptación y reciclaje profesional, muchas veces porque la dirección no reconoce su cualificación elícita y puede decirse que «técnicamente» ni siquiera hablan el mismo idioma. La legislación puntual que intenta paliar estos defectos no va a contracorriente ni desvía el curso principal de unas leyes que favorecen cada vez más el ajuste inmediato entre las necesidades operativas de una empresa y su capacidad de contratar la fuerza de trabajo estrictamente necesaria para solventarlo en el menor tiempo y con el menor coste laboral posibles.

Aunque las múltiples combinaciones de las dicotomías arriba expuestas configuran ya una imagen bastante plural y compleja del próximo futuro, Alain Wisner se ocupa en su artículo de recordarnos que la realidad es aún incomparablemente más compleja. Su artículo, de una claridad y belleza pedagógicas inigualables, se limita a señalar tres fenómenos puntuales pero cuya relevancia hace estallar como un castillo de fuegos artificiales la complejidad futura del mundo que tratamos de atisbar.

En primer lugar, Wisner destaca el ámbito de la transferencia tecnológi-

ca. Una larga historia de confusiones y fracasos ha puesto en evidencia que diversas causas geográficas, biológicas y nutricionales, culturales, lingüísticas, etc., han ocasionado el bajo rendimiento, el rápido deterioro e incluso el abandono de ambiciosos complejos industriales dolorosamente pagados con las exiguas rentas campesinas, la venta apresurada de materias primas no renovables o con un insalvable endeudamiento. En segundo lugar, se observa cómo las cadenas jerárquicas de gestión, diseño y ejecución funcionan sobre principios y valores localmente muy distintos. El trabajo de P. D'Iribarne es subrayado por Wisner por haber logrado mostrar cómo la cultura de empresa americana se basa en la noción de cumplimiento de un contrato siempre que cada parte deje claro a qué aspira de la otra; los Países Bajos, en cambio, subordinan la literalidad de los contratos a continuos procesos de renegociación donde en cada instante se trata de conciliar intereses e identificar lo mejor para los cooperantes; por último, en Francia es vital para el funcionamiento de las cadenas de comunicación y mando el conocimiento y el respeto «del honor» de los distintos sujetos en los grupos, rangos y órdenes profesionales a que pertenecen. Las *tradiciones* locales para asegurar cooperación y lealtad siguen siendo cruciales para el funcionamiento de los más complejos sistemas organizativos *modernos*. En tercer lugar, Wisner abre la caja de Pandora: toda esta diversidad tan compleja está en continua evolución, la naturaleza y la razón son sólo algunos de los elementos de la arquitectura organizati-

va. Y a escala planetaria la dinámica es imprevisible (la industria textil francesa se traslada a Tailandia y la construcción de un nuevo puente fronterizo hace que se desplace a Laos, con la sucesiva consternación de los trabajadores y gobiernos franceses y tailandés).

Si Wisner aventura algún atisbo de futuro es que la Comunidad Europea, y también los Estados Unidos, van a tener que emplear toda su capacidad económica y diplomática de presión para evitar, mediante medidas arancelarias, fiscales, presupuestarias e incluso policiales, la fuga de empleos de sus territorios a otras localizaciones, como apetecen sus sectores financieros. Y, paradójicamente, contener la inmigración que opta por los empleos marginales locales.

Por último, Arnaldo Bagnasco escribe por extenso sobre algo que otros autores sólo han elaborado en menor medida: la acción social del trabajo como fuente de identidades colectivas y movimientos de transformación social. Sin duda, en las décadas recientes se ha producido, como consecuencia de la dispersión, diversificación y heterogeneización de las ocasiones y condiciones de empleo y trabajo, un debilitamiento de la identificación de los individuos potencialmente activos con alguna clase social. No obstante, si la unión hace la fuerza, la dispersión y la globalización no tienen por qué debilitar la identidad, conciencia y actividad de clase. Es preciso tan sólo que las estrategias de acción se adapten a las nuevas condiciones. Por supuesto, es mucho más fácil para los parados franceses ocupar sus oficinas de empleo y a sus grandes

sindicatos paralizar el país a favor de la jornada de treinta y cinco horas, mucho más que para los obreros/as orientales reivindicar, sin temor a la violación de sus derechos humanos y laborales internacionales, una mejora salarial o de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, aunque el dominio de las transnacionales y la globalización distancien la actividad económica tanto del Estado como de la sociedad civil, dicha actividad debe radicarse en alguna parte. Y el caso de los distritos industriales muestra que las redes locales de empresas necesitan establecer vínculos de concordia y cooperación con las autoridades y poblaciones locales para minimizar el conflicto y maximizar las oportunidades de aprovechar súbitas ocasiones favorables de mercado. Ésta da ocasión para la formación de nuevas agrupaciones y alianzas entre cuyas inquietudes y objetivos esté la mejora del trabajo del futuro.

Para concluir con unas brevísimas impresiones, parciales y todo, el trabajo del futuro se distribuirá de forma desigual por el planeta; habrá más empleo asalariado —especialmente manual— pero también más desempleo; la proporción de mujeres empleadas fuera del hogar será cada vez mayor, al tiempo que se intenta erradicar el trabajo infantil; las actividades se polarizarán posiblemente

entre un extremo cualificado tecnológicamente sofisticado, bien pagado y socialmente protegido y otro polo que, típico-idealmente, será todo lo opuesto; las actividades de transformación material cederán rápidamente espacio a los servicios de tratamiento de la información y de atención a personas (aun al coste de la proletarianización de muchos sectores de estas actividades) por efecto de la desmaterialización de la economía, producto de una crisis ambiental que contempla el creciente agotamiento de los acervos de materias primas y el deterioro y desbordamiento de los sumideros de desechos y polución. La investigación de las ciencias sociales del trabajo se enfrentará, en consecuencia, a un inmenso reto: investigar etnográfica y ergonómicamente al trabajador en su actividad y, desde ese punto central, analizar los efectos de ésta sobre su identidad personal, su vida doméstica, sus vinculaciones asociativas, etc.; y, hacia arriba, las relaciones con los miembros de su misma organización productiva —en la cooperación y en el conflicto— y las tramas de empresas en el ámbito local y mundial. O, más bien, «glocal», el escenario de las innovaciones, los conflictos y las reorganizaciones colectivas del futuro.

Juan Manuel IRANZO