

EL CAMBIO DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD GLOBAL,
UN NUEVO RETO PARA LAS RELACIONES LABORALES

*Jaime Hormigos Ruiz**

RESUMEN:

Las relaciones laborales actuales deben adaptarse al creciente proceso de globalización económica sustentado sobre la base de un mercado mundial en el cual circulan libremente los capitales financieros, comerciales y productivos, generando una nueva división del trabajo a escala mundial cuyo fin último es poder maximizar ganancias y reducir costes utilizando salarios y mano de obra barata. La nueva economía globalizada afecta a todas las empresas, sean del tamaño que sean. La existencia de este modelo económico global ha sido posible gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, que han facilitado el desarrollo del mercado a escala mundial. Esta nueva revolución tecnológica está provocado el creciente proceso de deslocalización laboral generando una nueva forma de entender las relaciones de trabajo dentro de la empresa moderna.

PALABRAS CLAVE:

Globalización económica. Relaciones Laborales. División social del Trabajo. Empresa. Revolución tecnológica. Gestión del conocimiento.

- Profesor Titular de Sociología. Universidad Rey Juan Carlos • jaime.hormigos@urjc.es

ABSTRACT:

Current work relationships should be adapted to the growing economic globalization process. This process is supported on the basis of a world market, where financial, commercial and productive capitals are in free circulation. Global market forces generates as main goal a new kind of the work social division in order to produce a profit maximization and a costs reduction. The new global economy affects all companies regardless of its size. This global economic model had been possible by the development of the new information technologies, which had facilitated the instauration of a market in a global scale. The technologic revolution is causing a new way to understand work relationships inside companies is been generated by the globalization process.

KEY WORDS:

Economic globalization. Work relationships. The work social division. Company. Technologic revolution. Knowledge management.

I. EL NUEVO MODELO ECONÓMICO Y LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO

Vivimos una época donde priman las relaciones laborales marcadas por la globalización económica, que se sustenta sobre la base de un mercado mundial en el que circulan libremente los capitales financieros, comerciales y productivos generando una profunda segmentación de la producción en varios países con el fin de poder maximizar ganancias y reducir costes, utilizando salarios y mano de obra barata. El nuevo modelo económico, se desarrolla en un escenario de mercado globalizado, en el que circulan libremente los capitales financieros, comercial y productivo. Con el desarrollo de este modelo se pretende eliminar todas las trabas que los diferentes países han puesto a la entrada de capitales financieros y de bienes y servicios provenientes del extranjero. Este moderno sistema económico supone la culminación del proceso histórico de evolución y expansión del capitalismo basado en los procesos de centralización y concentración de capital a escala mundial cuyo objetivo último es dotar al capital de una flexibilidad mucho mayor que antes para mantener su tasa de ganancia y elevar la rentabilidad, facilitando su circulación a escala mundial (Arriola, 2001).

En este contexto podemos observar como una de las características fundamentales de la nueva economía global es la exigencia de mejorar la competitividad, tanto de empresas como de países, con el fin de poder facilitar el movimiento dentro de la estructura del nuevo mercado global. Ya no se compete con una empresa cercana que tiene las mismas circunstancias legales, sociales, demográficas, culturales o políticas;

sino con empresas de todo el mundo cuyo entorno es totalmente diferente en cuanto a su regulación legal y a las cualidades del factor humano al que tiene acceso, diferente en un conjunto de factores de los que depende la capacidad productiva. La nueva economía globalizada afecta a todas las entidades productivas, sean del tamaño que sean. Por este motivo, todas las organizaciones deben adaptarse a estas nuevas coordenadas que impone el mercado. La existencia de este modelo económico global ha sido posible gracias a la presencia de las nuevas Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC), que han facilitado el desarrollo de un mercado a escala mundial. Gracias a ellas se ha producido el fenómeno de la deslocalización laboral, por medio del cual el trabajo ya no es necesario realizarlo en un lugar físico determinado donde se reúnan todos los integrantes de la empresa. El desarrollo de estas tecnologías ha reemplazado los métodos tradicionales de hacer negocio, modificando las anteriores reglas del mercado de trabajo y rompiendo las estructuras organizativas vigentes.

A lo largo de la historia empresarial hemos asistido a profundos cambios en la organización del trabajo. Tras la Revolución Industrial se implantó en el mundo empresarial las teorías derivadas de la Organización Científica del Trabajo y de las ideas de E. W. Taylor. A la empresa, entonces, se la suponía formada por una realidad económica-productiva, de un lado, y una realidad social autónoma del otro. Durante este periodo el cambio se produjo en la introducción de las nuevas técnicas de organizar el trabajo, que apoyadas en los avances tecnológicos del momento pretendían poner al servicio de la empresa los intereses individuales de los trabajadores con el fin de aumentar la productividad. Eran tiempos de bienestar económico y social, eran tiempos en los que la incipiente industria necesitaba tener un ejército de trabajadores a su servicio, tiempos en los que el trabajo quedaba localizado en zonas específicas de desarrollo de cada país y en los que el individuo encontraba un marco institucional estable para la organización de su vida, para la construcción de una biografía personal siguiendo unos senderos definidos socialmente de educación, carrera profesional y pautas familiares. El sistema implantado por Taylor tuvo su continuidad en las industrias intensivas de mano de obra basadas en la cadena de montaje que desarrollaría años después H. Ford. Pero este sistema de organizar el trabajo no iba a ser efectivo siempre y no tardó en presentar fisuras. El trabajador era sometido al incesante ritmo de la cadena, arrojado a realizar tareas monótonas y condenado a vivir separado de la cualificación. Además, el sistema únicamente era competitivo en aquellas industrias que realizaban productos estandarizados, a bajo coste, para amplios mercados y poco a poco entró en crisis debido a la saturación de productos diversificados adaptados a las exigencias del consumidor.

Posteriormente, aparece entonces una nueva forma de entender la organización del trabajo: el modelo just in time, o modelo japonés, que supone la correcta disposición de un producto o servicio en cualquier etapa del proceso productivo desde el

productor al cliente justo en el momento, cantidad y calidad exigida para su correcto funcionamiento y con un coste mínimo. Para este modelo, el trabajador es el activo más importante. Únicamente él puede implicarse en el trabajo de tal manera que sea posible eliminar las taras del proceso de producción. La empresa sigue necesitando mano de obra, cualificada y polivalente, y además necesita descentralizar la producción, creando una serie de empresas subsidiarias, proveedoras de servicios a la empresa principal, que quedan vinculadas por redes de información y ayuda mutua. Así, lentamente se irían sentando las bases para la aparición de una nueva estructura empresarial, que apostará por la creación de una empresa flexible donde se dé prioridad a la eliminación de costes y rigideces de producción y de gestión, por un lado, y donde se fomente el uso de las nuevas tecnologías que permitan la producción de bienes adaptados al cliente en el momento oportuno, por otro. Siguiendo este modelo se genera una globalización de la producción fundamentada en una nueva división internacional del trabajo apoyada por una creciente mundialización del mercado y una reorganización de la producción a escala planetaria. Ante esta situación aparece un nuevo concepto de empresa y una nueva manera de entender el trabajo. Castells define esta nuevo modelo empresarial como la empresa red que supone la aparición de una nueva forma de organización en red de las actividades económicas que se generaliza en todos los ámbitos de la economía global. En este nuevo modelo empresarial, la unidad básica de la organización económica no es un sujeto individual o colectivo (empresa, Estado, clase capitalista), sino la red, compuesta por diversos sujetos y organizaciones en constante modificación que alteran su estructura buscando una mayor movilidad y adaptación al nuevo sistema económico (Castells, 2000: 253).

La organización básica de la economía es ahora la red, compuesta por grandes y pequeñas empresas en constante modificación, organizadas en forma de proyectos sobre una estructura transnacional bajo los principios de descentralización productiva, participación y coordinación. El nuevo sistema se basa en la alianza estratégica entre grandes empresas, que ponen en común recursos e ideas para realizar un proyecto destinado a ser lanzado a un mercado determinado en un momento concreto. En este nuevo sistema, las empresas practican la cooperación y la competencia al mismo tiempo, ya que participan en distintas redes donde, en última instancia, la unidad de actuación económica no es la empresa sino el proyecto. Las consecuencias de esta nueva forma de organización laboral no se han hecho esperar demasiado pues al ser el proyecto la unidad, la contratación de trabajo que parece ser más efectiva es por servicio. El trabajador entra en la empresa para realizar una actividad concreta por un tiempo determinado. Siguiendo esta conducta, la empresa consigue eliminar cargas sociales y puede adaptar su plantilla a las necesidades de cada momento.

En la nueva economía global, la empresa toma un papel protagonista y no sólo aparece como la institución básica donde se organiza la producción, donde convergen capital y trabajo, bienes y actividad, ideas y relaciones, sino que, además, se ha

convertido en el principal órgano de decisión económica y constituye el primer nivel de un sistema de protección social construido sobre un modelo contractual que financia gran parte de sus prestaciones. De esta forma aparece la máxima representación de la flexibilidad de la nueva empresa y con ella las nuevas formas de entender el trabajo. Las nuevas tecnologías entran en la organización actual del trabajo como instrumentos de búsqueda de beneficio capitalista, siempre dentro de los límites establecidos por acuerdos mutuos y relaciones sociales existentes. Pero además es necesario ser conscientes de que la rapidez con la que se está asimilando el uso de las nuevas tecnologías provoca una aceleración aún mayor del cambio, no sólo en la forma de entender el trabajo, sino también en la forma de vivir ya que «cuantas más relaciones se <<desregularizan>> y <<flexibilizan>> más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una sociedad de riesgo, un riesgo que no es calculable ni para el modo de vida de cada individuo ni para el Estado y la esfera política. (...) La inseguridad endémica será el rasgo distintivo que caracterice en el futuro el modo de vida de la mayoría de los humanos» (Beck, 2000: 11).

Es posible que al hablar de los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo caigamos en el error de juzgar como tales procesos que aún no se han producido o que, si bien se están produciendo, presentan una evolución muy lenta. Es posible que únicamente estemos especulando sobre cómo quedaría estructurado el mundo del trabajo si se aplicaran rigurosamente las mejoras tecnológicas de nuestro tiempo en todos los sectores del proceso productivo. Por eso, al abarcar un tema tan novedoso como éste, debemos ser conscientes de que la nueva definición del trabajo se mueve entre un amplio abanico, abarcando desde aquello que las modernas tecnologías podrían hacer posible hasta aquello que está ocurriendo hoy en la estructura económica de cada país, por un lado, y en el ámbito global por otro.

II. FORMACIÓN CONTINUA Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: HERRAMIENTAS FUNDAMENTALES EN EL NUEVO MODELO LABORAL

Los cambios tecnológicos siempre han generados grandes transformaciones en el ámbito empresarial. La Revolución Industrial se inició cuando, con la aparición de nuevas tecnologías y el uso extensivo de estas en la incipiente industria, se produjo un cambio radical en la manera de entender el trabajo introduciendo importantes cambios en el orden productivo a escala mundial. Hoy en día, un nuevo avance tecnológico ha provocado cambios de dimensiones globales en la forma de entender la actividad empresarial. El recurso económico básico, recursos naturales y mano de obra, que propició el desarrollo de la sociedad industrial ha pasado a la historia, siendo sustituido por los dos pilares básicos de la empresa actual: la información y el conocimiento. Estos pilares básicos han provocado la gran transformación de la empresa a finales del siglo XX basada en tres grandes características: (a) la importancia

del tratamiento de la información que, si bien siempre ha sido útil para el mundo empresarial, ha pasado, en la actualidad, a desempeñar un papel determinante en el ámbito laboral siendo, junto al conocimiento, las dos variables fundamentales del proceso productivo, variables que es necesario tener en cuenta si la empresa desea ser competitiva en un ambiente de mercados cambiantes. (b) El carácter global de la economía, que si bien no tiene todas sus actividades globalizadas, funciona como una unidad en tiempo real y a escala planetaria. Las actividades económicas llevadas a cabo por el mundo de la empresa actual desarrollan su tarea de forma simultánea, coordinada y apoyada en una red de interconexiones a escala mundial. (c) La aparición de redes de trabajo, que se crean cuando aumenta la demanda y tienen como ventaja el generar un sistema empresarial que responde de manera rápida y ágil a los continuos movimientos del mercado, pudiendo flexibilizar al máximo la producción y de este modo aumentar la competitividad.

El desarrollo empresarial actual ha puesto de manifiesto que las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) facilitan el flujo del conocimiento en la empresa, de modo que a mayor tecnología, mayor necesidad de talento para competir. Las nuevas tecnologías proporcionan ventajas competitivas y constituyen un activo, hasta el punto de que las empresas se polarizan entre sus activos tangibles, residentes en el valor contable de las mismas, y los activos intangibles o intelectuales necesarios para conseguir un funcionamiento óptimo de la empresa actual. Hoy en día presentar a los activos intangibles, que constituyen el capital intelectual, como la nueva riqueza de las empresas, es una nimiedad.

Las empresas modernas se han enfrentado en los últimos años a una creciente implantación de la nueva economía: la economía del conocimiento. En esta nueva economía, el capital humano y el conocimiento en red se desmarcan como los principales fundamentos para la creación de riqueza. Las empresas han entendido la necesidad de asimilar a un ritmo muy rápido este cambio y comienzan a desarrollar nuevas estrategias que les permitan considerar el conocimiento como el recurso principal, asumiendo que el factor de producción decisivo ha dejado de ser el capital o la mano de obra para pasar a ser el conocimiento ya que «nuestra sociedad es una sociedad del conocimiento, en la medida que lo específico es su crecimiento exponencial a través de procesos de investigación sistemática que se emprenden por primera vez con una tecnología intelectual ad hoc» (Beltran, 2004: 80).

Los grupos sociales dirigentes de esta nueva estructura empresarial están constituidos por trabajadores con una amplia formación técnica que les capacita para desarrollar una actividad polivalente dentro de la nueva estructura empresarial. Este modelo se apoya en la educación como motor central; ahora bien, el desarrollo de la empresa actual ha demostrado que el sistema educativo tradicional ha perdido importancia como institución clave a la hora de adquirir el conocimiento que permite desarrollar la flexibilidad del empleado. Parece claro que, en la sociedad actual, el

sistema educativo trasmite unos conocimientos básicos, pero cada vez es más necesario adquirir nuevos conocimientos fuera del ámbito de formación tradicional (Drucker, 1995). Quizá la institución fundamental que está supliendo las carencias del sistema educativo es la empresa. Cada vez se extiende más el modelo que aboga por la educación permanente del empleado dentro del propio centro de trabajo.

La empresa ha apostado por nuevas herramientas de gestión para competir dentro de la nueva economía global, economía donde las actividades estratégicas nucleares, incluidas la innovación, las finanzas y la gestión empresarial, funcionan a escala planetaria en tiempo real (Carnoy: 2000, 82) y se presentan como una estructura global cuyo soporte fundamental es la información. La estructura global de la economía ha sufrido en los últimos años importantes cambios que han traído como consecuencia la aparición de un nuevo sector industrial nacido de la convergencia entre informática, comunicaciones globales y la industria del entretenimiento. Para ser competitivos dentro de esta nueva economía van tomando importancia las alianzas estratégicas entre empresas y las tecnologías de la información. Además, el aumento de productividad requiere de una continua adaptación a los avances tecnológicos, que sólo es posible si hay un proceso paralelo de formación. En este modelo podemos diferenciar también unos trabajos autoprogramables, más autónomos, creativos o que exigen innovación de otros más genéricos. El trabajo autoprogramable es el que desarrolla aquel trabajador dotado de una capacidad de redefinir sus habilidades para adaptarse a los cambios tecnológicos y a los nuevos puestos de trabajo. El trabajo genérico queda en manos de personas con un nivel de educación más o menos elemental, obligadas a desempeñar una actividad limitada a ejecutar órdenes. Este tipo de trabajo genérico puede ser eliminado fácilmente al ser sustituido por máquinas suficientemente sofisticadas o por el traslado de la producción a países con salarios inferiores que forman ya parte de nuestro mismo mercado de trabajo (Castells, 1997).

En la nueva sociedad del saber, la riqueza de las empresas comienza a apoyarse en el conocimiento. Conocimiento e información se han convertido en las materias primas principales de la economía global. El conocimiento hoy en día se compra y se vende en cifras nunca vistas. Los activos de capital que se necesitan para crear riqueza (antes eran el trabajo físico, las máquinas, herramientas...), se han convertido en los activos del conocimiento y sus soportes básicos son: (a) los recursos humanos que intervienen en los procesos de producción o de soporte de organización; y (b) la información manejada en dichos procesos que capacita a los trabajadores a incrementar su formación o habilidades para el desarrollo de sus tareas. El funcionamiento de estos dos soportes hace emerger el conocimiento.

De este modo aparece como un componente fundamental en la empresa flexible la gestión del conocimiento y los sistemas y herramientas inteligentes. Las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) juegan un papel fundamental

en esa gestión del conocimiento y se convierten en impulsoras de los cambios que reclama la competitividad a nivel global. Por su parte, el conocimiento desempeña un papel preponderante en la economía actual, convirtiéndose en el recurso económico más importante (en ocasiones más importante que el dinero). Debido a esto no es extraño que la gestión del conocimiento se convierta en la primera prioridad de todas las grandes empresas para adaptarse a las exigencias de un nuevo capitalismo que se abre paso a un ritmo frenético. Este nuevo capitalismo, más orientado que nunca a la obtención de beneficios, está aprovechando para su desarrollo los nuevos espacios productivos y de mercado que le brinda el proceso de globalización, convirtiendo el capital en ubicuo a costa de la desregulación, de la libertad de comercio y de la disminución del papel de los Estados en sus respectivos ámbitos de soberanía (Castell: 1997).

III. TRABAJO Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Estamos asistiendo a una transformación importante del trabajo dentro de las sociedades actuales. El modelo de trabajo que hemos conocido hasta ahora parece que toca a su fin debido a las nuevas técnicas productivas que reducen las necesidades laborales dentro de la empresa e incluso son capaces de incrementar la producción con menos empleo. Ante esta situación, el desempleo y el subempleo forman parte de las sociedades modernas. Según los datos del último Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), el paro es la principal preocupación de los españoles y sucede lo mismo en el resto de Europa. Muchos han sido los teóricos que están intentando dar una respuesta que clarifique los motivos por los que aparece esta nueva dinámica laboral. Aquí analizaremos las principales teorías que intentan explicar por qué se ha producido esta redefinición del empleo. Podríamos tomar como punto de partida tres procesos sociales que socavan la importancia del trabajo-empleo en nuestras sociedades (Köhler y Martín, 2005: 24). (a) La creciente diversificación y pluralidad de las formas de trabajo elimina su carácter unitario. (b) La disminución del peso de la jornada de trabajo en particular y del trabajo en general en la vida del individuo, el propio contrato laboral y el mercado de empleo ya no pueden cumplir su función de controladores del orden social que llevaron a cabo en otros tiempos y el concepto trabajo-empleo ya no configura las identidades personales. El propio Estado de Bienestar ha contribuido a una creciente desmercantilización del trabajo generando amplios colectivos cuyos ingresos e integración social no dependen del empleo. (c) La pérdida de la centralidad del trabajo, fruto del proceso de globalización, conlleva el fin de categorías como la «sociedad industrial» o la «sociedad capitalista de clases». Además, ya que el trabajo no puede prometer la emancipación o la alternativa social, los movimientos sociales del futuro no pueden surgir de la clase trabajadora.

El creciente proceso de globalización está provocando cambios importantes en la estructura y la naturaleza del trabajo dentro de las sociedades postmodernas. El paso de la sociedad industrial a la sociedad de la información y del conocimiento ha provocado una sustitución radical de la mano de obra tradicional por las nuevas tecnologías que ayudan a gestionar la empresa moderna. Siguiendo este modelo podemos observar un cambio importante en la configuración del empleo que viene marcado por una continua eliminación de los trabajadores de las líneas de producción de todo el mundo. Si bien este cambio en la estructura del empleo no es nuevo, ya se produjo algo similar en el proceso de evolución de la sociedad agraria a la sociedad industrial, si que presenta una estructura preocupante, ya que al contrario de lo que sucedió en otras épocas hoy en día no ha aparecido un sector económico capaz de reabsorber a todos los trabajadores que están siendo sustituidos. En otro tiempo parecía claro que si alguien perdía su puesto de trabajo en la fábrica podía ser reciclado, para trabajar en el sector servicios, desempeñando un trabajo de los denominados de cuello blanco. De este modo el sector servicios, que fue secundario en la economía de la sociedad industrial, se ha ido desarrollando al mismo ritmo que la sociedad industrial entraba en crisis apoyándose en el aumento de las tareas relacionadas con la información y el conocimiento. «En sólo cincuenta años el porcentaje de población ocupada en los servicios ha pasado en Estados Unidos de poco más de la mitad hacia 1950 a algo más del 70% en el año 2000, y en los países de la Unión Europea de menos del 40% a cifras que se sitúan entre el 60 y el 70%. En España, hacia la mitad de siglo los ocupados en el sector servicios no llegaban al 30%, y en la actualidad superan el 62%» (Beltran: 2004, 77).

Este progresivo fenómeno de terciarización empresarial siempre se miró con escepticismo, siendo considerado peligroso. Los temores de los especialistas se han confirmado y en los últimos años podemos observar una tendencia de las empresas de servicios a rediseñar sus organizaciones para acomodarse a las exigencias tecnológicas que demanda el proceso de globalización económica. Esta importante reestructuración pretende instaurar en la empresa una pirámide directiva cada vez más lineal encaminada a convertirse en empresas virtuales formadas por un núcleo de profesionales fijos y mano de obra eventual. Entonces, si la empresa, intentando adaptarse a los requerimientos de la sociedad informacional, ha producido la crisis del sector servicios, ¿qué nuevo sector productivo entra en juego para dinamizar este proceso de cambio? En el nuevo contexto empresarial emerge un sector fundamental para la revolución de la tecnología de la información y este es el sector del conocimiento, capaz de hacer saltar por lo aires el modelo de empleo tal y como lo hemos conocido hasta hoy. Los más optimistas pueden pensar que este sector será lo suficientemente amplio como para poder absorber a aquellos individuos desplazados del sector servicios. Rifkin (1996) es negativo al respecto y considera que no habrá suficientes empleos en el sector del conocimiento en ningún país como para poder recolocar a los

millones de personas que perderán su puesto de trabajo tradicional. Su argumentación es que la era de la información se basa en una mano de obra reducida y de élite, con una formación muy especial, que maneja una tecnología cada vez más sofisticada y automatizada dentro de un mercado globalizado. Esta elite trabajadora queda constituida por jóvenes bien formados con capacidad para comunicarse con los demás, para colaborar, para observar lo que ocurre a su alrededor, para saber adaptarse a situaciones cambiantes y para reaccionar con rapidez ante los nuevos desafíos a los que se debe enfrentar la empresa.

Parece claro que el desarrollo de la sociedad de la información va a terminar con la mano de obra asalariada en masa que propició la sociedad industrial. Este proceso ya se empieza a atisbar en el horizonte de las sociedades modernas, cada vez más polarizadas, donde hay buenos trabajos para una elite muy limitada pero no para una mano de obra masiva (Gorz, 1996). Las predicciones más pesimistas apuntan a que los nuevos puestos de trabajo bien pagados en el sector del conocimiento solamente van a ser ocupados por el 20% de la población activa y la mano de obra restante se verá empujada a cubrir las necesidades de un empleo precario, con unos salarios limitados. El modelo de relaciones laborales estables que se articulaban en torno a una gran organización, donde el individuo entraba a formar parte de la plantilla a una edad temprana y desarrollaba allí toda su vida laboral, ha sido sustituido por empresas de menor tamaño que están sometidas a continuos procesos de desintegración y reorganización interna, donde el empleado queda expuesto a perder su trabajo debido a recortes de plantilla.

La incertidumbre y el riesgo se han convertido en dos factores a tener en cuenta para gran parte de los trabajadores, que viven en el mundo marcado por el cambio y la inestabilidad laboral a corto plazo, en el cual las empresas se dividen o fusionan y los puestos de trabajo aparecen y desaparecen. Esta situación parece estar generando un profundo debilitamiento del individuo como persona, ya que la moderna reestructuración laboral le impone una visión más pesimista acerca de las posibilidades de recuperar la ciudadanía en la sociedad y en el trabajo. La cultura moderna del riesgo supone una menor apertura hacia la multitud de opciones en el diseño de nuestras propias vidas. Por el contrario, nos vemos obligados a movernos en un desorden de instituciones y valores, que cambian a una gran rapidez, sin capacidad de orientarnos ni de crecer personalmente. El moderno sistema capitalista, basado en la flexibilización, destruye sistemáticamente las bases para el desarrollo de una personalidad coherente y deja a los individuos, con biografías rotas y fragmentadas, sin orientación. El crecimiento de la riqueza material conlleva el empobrecimiento de las experiencias cualitativas en el trabajo y esto significa una seria amenaza para la integración dentro de las sociedades modernas actuales, donde quedamos expuestos a continuos procesos de exclusión laboral por no entrar en los esquemas de la nueva economía flexible o por vernos descualificados constantemente gracias a la continua

aparición de nuevas tecnologías y a su continua aplicación al mundo de la empresa con la finalidad de aumentar la competitividad. Esta inestabilidad laboral termina afectando a otros ámbitos sociales básicos, perdiéndonos en un dinamismo agitado, sin sentido ni dirección, que termina generando unos caracteres desocializados (Sennett, 2000).

Este mundo de la empresa actual impone una flexibilidad del trabajo que persigue finalizar con el sistema de retribución mensual a cambio de un trabajo, para pasar al modelo de cobro por tarea realizada. En el modelo laboral de las sociedades más avanzadas del planeta podemos observar una tendencia al auge del trabajo temporal atendiendo a las necesidades de contratación de una empresa en un momento determinado. Las grandes empresas subcontratan a corto plazo, con empresas más pequeñas e incluso con individuos, muchas de las tareas que siempre se llevaron a cabo en su interior. A estos niveles, la organización actúa como una especie de pulmón que aspira la fuerza de trabajo cuando tiene pedidos y la expulsa cuando no tiene trabajo.

El índice creciente de paro ha creado un nuevo problema. Ante la dificultad para encontrar un puesto de trabajo, la juventud ha apostado por la formación y esto se ha traducido en la aparición de un excedente importante de mano de obra cualificada generando una situación en la que los empleos no cualificados se ocupan por personas cualificadas generando muchos problemas para encontrar trabajo a aquellos individuos no cualificados. Tradicionalmente se pensaba en el incremento del paro como una consecuencia de la falta de empleos no cualificados, pero, actualmente, no podemos afirmar esto. Lo que hoy falta son empleos cualificados que absorban a aquellos trabajadores con formación.

Parece ser que el futuro no se presenta muy atractivo para el mundo del trabajo. Nos deberemos enfrentar a sociedades divididas entre un ejército creciente de parados, por un lado, y una elite profesional por otro. Entre estos extremos estarían trabajadores precarios que entran y salen del mercado laboral según las exigencias de producción. Pero antes de que esto suceda se han propuesto dos medidas interesantes. De un lado, se habla de la necesidad de repartir el trabajo que hay y para ello se apuesta por la reducción de la jornada laboral y, por otro, se apunta a la necesidad de fomentar el desarrollo de un sector que comienza a tomar importancia en casi todos los países del mundo: el Tercer Sector (Rifkin, 1996; Beck, 2002), que no es trabajo asalariado, ni tampoco doméstico, sino que fomenta iniciativas públicas propias tales como la sociedad cívica o las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs). Este sector se ha ido desarrollando en los últimos años siguiendo una lógica diferente a la del mercado. El mercado se rige por los principios que en su día describió Adam Smith: cada individuo actúa buscando su propio interés y, de alguna manera, eso logra el bien común. El capital social actúa de forma contraria, cada individuo da parte de sí mismo a la comunidad, y al actuar así, el interés de la comunidad se optimiza, y eso ayuda a su vez a cada individuo. Siguiendo estos principios, el Tercer

Sector es capaz de crear capital social y trabajo pagado y voluntario. El problema es que no tiene identidad. Es un sector casi olvidado, que tiene un status neocolonial y sigue dependiendo de las ayudas del gobierno y de los buenos deseos de las personas.

Según otras teorías, la sociedad está interesada en reducir el tiempo de trabajo para que todo el mundo pueda trabajar, ya que el trabajo es una de las formas que posee la sociedad de producir vínculos sociales. Cualquier sociedad donde una gran proporción de la población se encuentra al margen de toda actividad laboral camina hacia su desintegración. Cuando se dice que a una sociedad le conviene mantener a sus ciudadanos activos, hemos de comprender que el trabajo es concebido como un derecho político. A este respecto Rifkin (1996) propone como salida fortalecer este Tercer Sector para que las comunidades tengan cada vez más fuerza y puedan presionar sobre el mercado y sobre el gobierno, ya que debemos ser conscientes de que si bien el factor tecnológico ha desempeñado un papel muy importante en la aparición de los nuevos tipos de empleo y desempleo, no es el único responsable. La actual redefinición del trabajo también es consecuencia del factor político. No podemos decir que la tecnología elimina puestos de trabajos sino que más bien parece que la tecnología ahorra tiempo de trabajo. Es el hombre político el que reparte el tiempo de trabajo entre la población activa y, por lo tanto, hemos de saber cual es la relación entre los líderes políticos y los economistas. Esta relación se ha visto considerablemente perturbada por la disociación de ambos. Hasta ahora contábamos con economías nacionales o continentales integradas por estados o federaciones de estados soberanos que ejercían un control político sobre el ámbito económico. Este poder de lo político sobre lo económico ha sido abolido de un modo sistemático y deliberado por el sistema globalizado, que no es un fenómeno natural sino que ha sido impuesto por las empresas transnacionales (Gorz, 1995).

Las teorías del fin del trabajo han sido muy criticadas, sobre todo porque la caída en importancia del sector industrial como empleador no es mundial. Se puede observar esta tendencia en Europa y en Estados Unidos pero hay regiones en las que el porcentaje de trabajadores industriales en el total de asalariados sigue siendo elevado, sirve de ejemplo el Sudeste asiático, Canadá o América Latina. Ante estos datos, muchos autores se inclinan más en defender la tesis que apuesta por una necesaria redefinición del concepto de trabajo-empleo en una sociedad donde las formas de empleo precario, el autoempleo, la discontinuidad laboral, el subempleo masivo y otras formas atípicas amenazan la norma social del empleo dominante en el siglo XX (Köhler y Martín, 2005: 28). En la nueva economía global/informacional, con la empresa red como base organizativa, parece claro que el propio proceso de trabajo está sometido a una profunda transformación, haciendo necesario la aparición de un nuevo paradigma del trabajo informacional.

IV. CONCLUSIONES

En la década de los ochenta parecía claro que la institucionalización de las relaciones entre el capital y el trabajo unido a la extensión del Estado de Bienestar provocaría una situación ventajosa para los trabajadores cuya influencia social a través de los sindicatos sería cada vez mayor. Pues bien, hoy en día vemos como el proceso de globalización económica ha hecho saltar por los aires las predicciones optimistas de años anteriores y ha generado un modelo de trabajo al que hay que adaptarse a un ritmo frenético si no queremos quedar descolgados.

Esta nueva forma de entender el trabajo está generando consecuencias importantes en las zonas más desarrolladas del planeta. Mientras que las sociedades modernas eran sociedades de trabajo, basadas en la norma del pleno empleo, donde el estatuto del individuo se derivaba de su trabajo asalariado; las sociedades postmodernas dejan de ser sociedades de trabajo, la norma básica del pleno empleo deja de funcionar debido principalmente a tres consecuencias que están poniendo en duda los fundamentos de la sociedad industrial: (a) El Estado de Bienestar deja de ser financiable sobre la base del contrato intergeneracional. La población activa disminuye y no garantiza la financiación de los jóvenes y los ancianos. (b) El individuo que tradicionalmente se ha integrado por medio del status conferido a su trabajo en la estructura social a través de su profesión, ocupando una clase social, de consumo y de cultura cívica de asociaciones y valores, pierde esta capacidad, ya que el trabajo, y por consiguiente sus funciones sociales, tal y como se conoce hasta ahora tiende a desaparecer. (c) Ante esta situación, el individuo se atomiza en forma de biografías fracturadas donde la experiencia vital ya no deja margen para la socialización colectiva.

Ante esta situación, como ya hemos visto, muchas son las teorías que se han ido desarrollando durante el siglo XX y que han pretendido adivinar cuál será el futuro del trabajo; teorías que van desde las primeras exposiciones de Malthus, que posteriormente defendería el Club de Roma, basadas en la idea de que con una población en continuo crecimiento los salarios se mantendrían a niveles de subsistencia, o las defendidas por Marx, quien predijo que el futuro del trabajo vendría determinado por el continuo crecimiento del sistema capitalista y la lucha de clases. La última década del siglo trajo consigo perspectivas nuevas que dieron la voz de alarma sobre la rápida metamorfosis que estaba sufriendo el empleo. Estas teorías van desde los que anuncian el fin del trabajo hasta los que proclaman la llegada de una forma de trabajar virtual donde el empleado desarrollaría su trabajo en empresas creadas y desmanteladas según las necesidades de la nueva economía global. Estas teorías, si bien no están del todo equivocadas, tampoco han llegado a cumplirse tal y como estaban explica-

das. Quizá hoy, los profundos cambios sufridos por la empresa debido a la velocidad con la que se desarrolla y asimila el componente tecnológico hace necesario que, partiendo de las perspectivas desarrolladas durante el siglo XX y observando la estructura que adopta la producción a nivel mundial, sea necesario establecer un nuevo punto de análisis del empleo.

Parece claro que estamos asistiendo a un cambio importante en el concepto de trabajo. Cada vez somos más conscientes de que no habrá trabajo estable para todos y en su lugar se van extendiendo, cada vez más deprisa, formas de trabajo precario y formas de autoempleo. Este cambio de modelo no significa el fin del trabajo, tal y como defendían las teorías más catastrofistas desarrolladas durante los ochenta y noventa, sino más bien una transformación del empleo hacia un nuevo modelo que queda lejos del desarrollado años atrás en la era del Estado del Bienestar. Vivimos en una época donde la reducción del trabajo formal y estable y su sustitución por otras formas de trabajo que hasta el momento se desconocían o consideraban anómalas, es un hecho. Pero, pese a que el sistema económico globalizado ha generado este modelo de «nuevo empleo» y parece claro que las alternativas al modelo no existen, aún nos resistimos a asimilar estas nuevas formas de entender el trabajo. Así vemos como uno de los retos principales a los que se tienen que enfrentar los gobiernos de los países desarrollados es poner freno al aumento de contratos a tiempo parcial o precarios. Los últimos intentos de los gobiernos de estos países por atajar el desempleo pasan por pactar con los empresarios un aumento de los contratos indefinidos que garanticen, en la medida de lo posible, la estabilidad del trabajador.

Además estamos asistiendo a un incremento de la fuerza de trabajo cualificada. Esto es debido en primer lugar al envejecimiento por el que atraviesan las poblaciones occidentales y a que debido a las políticas educativas cada vez es mayor el número de personas que acceden a la educación superior. Además, en las sociedades occidentales se ha producido un aumento en el tiempo que transcurre desde que una persona termina su formación hasta que encuentra un puesto de trabajo fijo y atractivo, debido en parte, a la creciente inversión en formación de postgrado, a los trabajos eventuales y al incremento de las tasas de desempleo juvenil. Todo esto puede tener consecuencias en el proceso de jubilaciones anticipadas que se desarrolló en la última década del siglo pasado.

Debemos también considerar que la tendencia a desplazar la producción hacia los países menos desarrollados también contribuye a la implantación de este nuevo modelo de trabajo. La existencia de diferencias salariales importantes entre las diversas regiones del mundo está propiciando la deslocalización productiva en los países desarrollados desplazándola hacia zonas en las que los costes de producción son más bajos. Debido a esto, los empleos industriales en los países occidentales están siendo destruidos por la competencia de los nue-

vos países industrializados, particularmente los asiáticos, lo que puede explicar los graves problemas de empleo de los países desarrollados, que afectan particularmente a los trabajadores poco cualificados (Fujii y Ruesga, 2004). Esto está produciendo un cambio en el prototipo ideal de trabajador manual, que es mucho más joven, tiene menos formación y las exigencias en cuanto a la remuneración y condiciones de trabajo son menores que en las sociedades occidentales. Estas características de la población laboral se presentan como una ventaja para la nueva empresa, que las aprovecha produciendo una disminución continuada en la producción y el empleo industrial, acelerando la crisis de este sector en los países avanzados. Además se genera una transformación de los trabajos físicos a aquellos apoyados en las nuevas tecnologías cuya base es el conocimiento y las relaciones personales, lo que favorece a la feminización laboral (Freeman, 2003).

Ante esta nueva situación, los sindicatos tienen que hacer frente a una pérdida importante de influencia en el ámbito laboral. La descentralización productiva unida a otros factores importantes como son la constante amenaza de deslocalización industrial, la crisis estructural del empleo y la creciente desregulación del mercado de trabajo está generando nefastas consecuencias para la cohesión social de los trabajadores, dado que intensifica su segmentación y contribuye a la dualización del mundo laboral. Desde los sindicatos se intentan paliar estas consecuencias articulando un modelo de acción sindical que permita actuar frente a una estructura empresarial que se ha vuelto más poderosa apoyada por la flexibilización de la producción a escala mundial y que se basa en un nuevo modelo de empresa red donde se articulan relaciones de producción entre un núcleo central formado por grandes corporaciones y una periferia empresarial constituida por pequeñas y medianas empresas. Frente a este nuevo modelo empresarial, el sindicato tiene una doble tarea. De un lado, intentar recuperar la fuerza de cara a tener peso en la negociación dentro de la gran corporación en el nuevo contexto global. Esta tarea se presenta muy difícil ya que es imposible organizar a trabajadores que se encuentran deslocalizados o trabajando por cuenta ajena

De otro, el sindicalismo debe intentar que en aquellos ámbitos laborales constituidos por Pymes, en los que no hay representación sindical establecida, especialmente porque como consecuencia de la precariedad laboral se produce una intensa individualización de las relaciones laborales. Para evitar este vacío de presencia sindical es necesario, a través de la negociación colectiva, vincular la acción sindical de las empresas centrales a la realidad sociolaboral de las empresas periféricas. Para ello es necesario basar la actuación del sindicato en la reordenación y articulación de la negociación colectiva y la participación activa en la organización del trabajo.

V. BIBLIOGRAFIA

- ALONSO, L.E. (2000), Trabajo y posmodernidad: el empleo débil, Madrid, Fundamentos.
- ARRIOLA, J. (Fd.) (2001), Globalización y sindicalismo, Valencia, Germania, 3 vols.
- BAUMAN, Z. (1999), La globalización: consecuencias humanas, México, FCE.
- BAUMAN, Z. (2002), La sociedad sitiada, México, FCE.
- BECK, U. (1998), La sociedad del riesgo global, Madrid, Siglo XXI.
- BECK, U. (2000), Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización, Barcelona, Paidós.
- BELTRAN, M. (2004), «El cambio social en el siglo XX», en La estructura social, Barcelona, Ariel, págs. 75 - 97.
- BELZUNEGUI, A. (2002), Teletrabajo: estrategias de flexibilidad, Madrid, CES.
- CARNOY, M. (2000), El trabajo en la era de la información, Madrid, Alianza
- CASTELL, M. (2000), La era de la información. Economía, sociedad y cultura, Madrid, Alianza.
- DE LA DEHESA, G. (2003), Globalización, desigualdad y pobreza, Madrid, Alianza.
- DRUCKER, P. (1995), La gestión en un tiempo de grandes cambios, Barcelona, Edhasa.
- FREEMAN, R. B. (2003), «El mundo del trabajo en el nuevo milenio», en: COOPFR, R. N. Y LAYARD, R. (Eds.), Qué nos depara el futuro. Perspectivas desde las ciencias sociales, Madrid, Alianza: 175- 198.
- FUJII, G. Y RUFSGA, S. M. (2004), El trabajo en un mundo globalizado, Madrid, Pirámide.
- GARCÍA FERRANDO, A (2005), Pensar nuestra sociedad global, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- GIDDENS, A. (2003), Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas, Madrid, Taurus.
- GÓMEZ, GIL, C. (2004), Las ONG en la globalización: estrategias, cambios y transformaciones de las ONG en la sociedad global, Icaria, Barcelona.
- GORZ, A. (1995), Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica, Madrid, Sistema.

- HERRERO, M. (Coord.) (2003), *Sociedad del trabajo y sociedad del conocimiento en la era de la globalización*, Madrid, Prentice Hall.
- HORMIGOS RUIZ, J. (2002), «Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento», en: *Barataria Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, Nº. 5: 213-226.
- INFESTAS GIL, A. (2001), «La empresa en la sociedad informacional», EN *Sociología de la empresa*, Salamanca' Amarú.
- JÁUREGUI, R. Y RODRIGUEZ, R (2002), «Empresa y sociedad del bienestar», en: FERNÁNDEZ, T. Y MARIN, M. (Dir.), *Estado de bienestar y Socialdemocracia'* Madrid, Alianza: 201 - 224.
- KÖHLER, H-D. Y MARTÍN, (2005), *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid' Delta.
- LUCAS MARÍN, A. Y GARCÍA RUIZ, P. (2002), *Sociología de las organizaciones*, Madrid, McGraw Hill.
- RIFKIN, J. (1996), *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós.
- RIFKIN, J. (2000), *La era del acceso: La revolución de la nueva economía*, Barcelona, Paidós.
- SANGUINETI RAYMOND, W. Y GARCÍA LASO, A. (2003), *Globalización económica y relaciones laborales*, Salamanca, Universidad de Salamanca.
- SENGENBERGER, W. (2004), *Globalización y progreso social: la función y el impacto de las normas internacionales del trabajo*, Caracas, Nueva Sociedad.
- SENNETT, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- SKLAIR, L. (2003), *Sociología del sistema global. El impacto socioeconómico y político de las corporaciones transnacionales*, Barcelona, Gedisa.
- STIGLITZ J. (2002). *El malestar en la globalización*, Madrid, Taurus.
- TRIGO CHACÓN, M. (2004), *Multinacionales, globalización y terrorismo*, Madrid, Visión.
- TUBELLA I CASADEVALL, I. y VILASECA I REQUENA, J. (Coords.) (2005), *Sociedad del conocimiento. Cómo cambia el mundo ante nuestros ojos*, Barcelona' UOC.
- VV.AA. (2002), *El sindicalismo ante una economía global*, Valencia, Germania.