

Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. Manuel Castells

En primer lugar, me centraré en la transformación que se ha producido. La transformación de orden económico y tecnológico. En términos económicos, puede caracterizarse la economía por tres grandes características: es informacional, es global y funciona en red. Vayamos a lo informacional.

Como sabéis en la economía hay dos características fundamentales, son la productividad y la competitividad. La productividad, como ya sabemos, es la unidad de cuántos productos se obtienen por unidad en sumos; y la competitividad es cómo se ganan partes del mercado, no necesariamente a costa de los otros, ya que el mercado se puede ampliar. Eso genera la competitividad positiva y la competitividad negativa (te destruyo a ti para tener más).

De hecho, la historia económica demuestra que la competitividad positiva, que es la ampliación de mercado para casi todo el mundo, suele ser más beneficiosa para todos que la negativa, la del "te tiro por la ventana para quedarme con este trozo de mercado". Por tanto, para empresas, regiones o países, estas dos variables, -productividad y competitividad-, son las variables centrales de toda economía. Se puede demostrar que los elementos clave hoy día son la capacidad tecnológica y humana de generar, procesar y producir.

La información

Información y conocimiento son las variables decisivas en la productividad y en la competitividad. No quiero decir que el capital no cuente. Si que es importante. Pero con conocimiento y tecnología y sin capital, se puede llegar a generar bastante capital, y sino que se lo pregunten a Bill Gates. En cambio, con capital, pero sin tecnología y conocimiento se pierde ese capital, y sino que se lo pregunten a RCA, por ejemplo, que fue a la quiebra porque no desarrolló la tecnología adecuada en su momento. O a las empresas del automóvil europeas,

de las que ya hablaremos después si queréis, pero que están sobreviviendo en base al capital japonés. Si entran de verdad las empresas japonesas en Europa, se acaba Renault, que no tiene capacidad de producir un coche en términos de horas-persona, que son más o menos un 40% más caros que en Toyota. Lo mismo para la competitividad de toda clase. Además, análisis econométricos demuestran que cuanto más tecnología tienen los sectores económicos o las empresas de un país, más partes del mercado dan.

Un ejemplo: Nokia. Estuve hace quince días en Finlandia, y me organizaron una reunión con toda la gente de Nokia, que me contó un poco su historia. Nokia en estos momentos es la segunda productora del mundo de teléfonos móviles y la primera europea, por encima de Alcatel, por encima de Ericson, etc. Nokia era una pequeña empresa, de una pequeña ciudad finlandesa, organizada primero en torno a la madera, que luego fue reconvirtiéndose. Tiene ciento treinta años. En los últimos veinticinco años entendieron que el tema era tecnología electrónica, informática y telecomunicaciones, se metieron a fondo allí y hace quince años dieron el salto para ocuparse totalmente de telefonía móvil. Vendieron, por ejemplo, sus empresas de televisión y sus demás productos e invirtieron todo lo que tenían en hacer una excelente telefonía móvil, y en estos momentos son los número uno.

Los ejemplos reales son muchos, pero es, sobretodo, con los datos de análisis econométricos, que se puede mostrar esta relación con la información: no sólo tecnología, también información. Si la tecnología es buena para procesar la información, pero no tienes buena información, tampoco puedes hacer nada. Información, tecnología, capacidad de gestión y procesamiento: ésta es la base para la creación de productividad y competitividad. Eso es una herramienta de empleo.

En otros momentos de la historia la información tal vez no ha sido muy importante para la economía y para la sociedad. La tecnología siempre ha sido poder absolutamente. Lo que cambia hoy día es que precisamente por el poder de las

tecnologías de información, esa importancia se acrecienta. No que la información antes no era importante y ahora sí. La información siempre ha sido importante. Pero al existir nuevas tecnologías de información, el grupo de la información tiene un papel más decisivo, ya que se puede procesar, transmitir muy deprisa y con gran flexibilidad.

El mito de la globalización

Segunda característica: es una economía global. Y esto tiene bastantes ambigüedades. Una economía global no es lo mismo que una economía mundial o que una economía fuertemente internacionalizada. Y me explico, porque este es un punto clave. Clave prácticamente, no sólo teóricamente.

La mayor parte de la gente en el mundo no trabaja en empresas globales, ni siquiera en empresas que están relacionadas con procesos globales. Se calcula - no sé si los datos son correctos- que entre el ochenta y el noventa por ciento de la mano de obra mundial trabaja en mercados de trabajo locales, locales entendiendo regionales, ni siquiera en nacionales. Obviamente incluyendo en esto toda la inmensa mano de obra rural en Asia, o Africa, o América Latina. Asia, todavía hoy, es más rural que industrial. Pero incluso en las economías urbanas la mayor parte de gente trabaja en mercados de trabajo locales. Así es en el mundo y también en España.

Aunque la venta en exportaciones es importante, la empresa hace lo esencial en el mercado nacional o regional. Desde ese punto de vista ha habido un mito: el de la globalización. Insisto, no es una economía mundializada, no es el mundo el ámbito de trabajo de la economía y del mercado de trabajo. Lo que ocurre es que las actividades cercadas, nucleares de todas las economías, sí están globalizadas

Por globalizadas entiendo que trabajan como una unidad en tiempo real a nivel planetario, esta es la definición de globalidad. O sea que las actividades económicas centrales, nucleares, de nuestras economías, trabajan como una unidad, en tiempo real, a nivel planetario a través de una red de interconexiones.

Un ejemplo: el mercado de capitales. El mercado de capitales sí está globalizado, pero no está globalizado absolutamente. Es decir, no es que todos los ahorros circulen globalmente cada día, pero están todos conectados todo el día. Acabamos de ver con la crisis asiática que no es que se hundió el yen, es que se hundió el baht tailandés.

Hay que tener en cuenta esto, porque se hunde el baht tailandés y afecta a mis ahorros en La Caixa, a través de una serie de interacciones y de oleadas sucesivas en el tiempo. Esto es nuevo. Que los mercados de capitales estén interconectados es nuevo, porque sólo ahora, en los últimos diez años, se ha creado la infraestructura tecnológica que permite la interconexión instantánea de capitales. Y los ordenadores están ya programados para que cualquier fondo de inversión pueda cambiar de moneda, de acciones a nivel mundial, siguiendo las ocasiones de rentabilidad y huyendo de los momentos de crisis. Esta movilidad global e instantánea del capital es una actividad globalizada, y no es algo secundario que en la economía capitalista el capital esté globalizado.

Información y tecnología

Segundo: la información y la tecnología están globalizadas. Es decir, hoy día hay unos stocks de tecnología, hay unos centros tecnológicos que se compran, se difunden, se transmiten en función de la capacidad de las empresas de ligarse a esos circuitos de tecnología global. No hay una tecnología catalana, una tecnología californiana -hubo tecnología californiana, pero ahora es global, no hay una tecnología japonesa. Hay un mercado de tecnología no siempre transparente, hay momentos de monopolio momentáneo, pero son momentos siempre reducidos, porque quien no sigue andando en esa tecnología, se queda obsoleto. Entonces, hay que abrir la tecnología que se tiene porque si no, no se puede interactuar con otras.

Eso, por cierto, tiene páginas. Es lo que le pasó a la Unión Soviética, que al cerrar su sistema tecnológico y no comunicar con nadie, porque era todo secreto militar, se quedó obsoleta.

La mano de obra más cualificada, no la mano de obra en general, también está globalizada. Es decir, los analistas financieros, los grandes periodistas, los tecnólogos. Esto sí que está globalizado. No necesariamente viven en todo el mundo, pero son mercados de trabajo en que la gente circula en esos niveles.

Los mercados más importantes y más dinámicos están interpenetrados, es decir, la mayor parte de mercados son regionales, pero es fundamental por parte de empresas de otros países la capacidad o no de penetrar en el mercado americano, en el mercado asiático, en el mercado latinoamericano. Es decir que, la estrategia, la situación de empresas en el comercio internacional sí es importante, aunque no sea lo único.

En última instancia, la producción está en parte globalizada en términos de la importancia que tienen empresas multinacionales y sus redes auxiliares de producción en el conjunto del mundo. Pero las empresas multinacionales no emplean tanta gente como parece, "sólo" unos setenta millones de trabajadores en todo el mundo.

En la base global de mano de obra no es mucho setenta millones de personas. Pero estos setenta millones de personas, en términos de valor, de producción de valor, es en torno a un tercio del valor de la producción mundial. Eso son directamente las empresas multinacionales. Con sus empresas y relaciones auxiliares, constituyen el corazón de la producción industrial y de servicios mundial. Esto es la otra cosa que a veces se olvida: -"Pero bueno, la producción industrial." -"No oiga, pero es que Arthur Andersen son servicios, la publicidad son servicios, es que los medios de comunicación son servicios, etc., y están globalmente globalizados." Este elemento de la globalización, como núcleos de empresas, hace que aunque la gran parte de la fuerza de trabajo y la gran mayoría de empresas no estén para nada globalizadas, la dinámica, la situación y el

funcionamiento de las economías de todos los países dependan de la conexión con este núcleo central, por vínculos sucesivos entre lo que hago o en lo que trabajo y lo que ocurre en ese núcleo central en el país y en el mundo. Ese es el tipo de vinculación.

El funcionamiento en red

La tercera característica es que funciona en red. Y esto es relativamente nuevo: que las redes, son las redes del trabajo. Las redes empresariales es un término antiguo. Lo que ha cambiado con las redes también es la tecnología. Es decir, que la red -poner juntos varios elementos, varias personas, varios trozos de empresa o varias empresas para hacer algo juntos- tiene la ventaja de la flexibilidad, de la adaptación rápida a la demanda: cuando hay una demanda fuerte se organiza la red, cuando no la hay, se disuelve y se usan nuevos recursos.

Pero tiene un gran problema, que es la coordinación. Es un auténtico galimatías coordinar a catorce segmentos distintos de empresas y a muchos cientos de personas con espacios laborales diferentes. Con la nueva tecnología de información puedes tener la flexibilidad de la red y también la coordinación y unidad de proyecto de la decisión con las tareas que hay que realizar. Esto se concreta en la aparición de una nueva forma de actividad económica que llamo la empresa-red y que no son redes de una empresa.

En concreto, funciona así: veamos empíricamente y muy rápidamente lo que ha pasado en el mundo de la empresa en los últimos veinte años. Las grandes empresas se han descentralizado cada vez más, dando autonomía de decisión a departamentos y divisiones en cada mercado, en cada actividad. Por ejemplo, IBM estaba a punto de desaparecer como empresa y lo que hizo fue crear muchas pequeñas empresas. Cada una de ellas recibe autonomía e incluso compiten en ciertos mercados en cierta línea de producto. La empresa IBM sigue siendo la unidad de capital, la unidad jurídica, la unidad de estrategia financiera, pero cada departamento, cada división, cada mercado nacional y cada sucursal, trabaja con

una gran autonomía. Por tanto, IBM se convierte en una red de empresas internas más o menos coordinadas entre ellas.

Las pequeñas y medianas empresas de todo el mundo son, con razón, las empresas más dinámicas, las que crean más empleo en todos los países. Claramente. Pero el problema de la pequeña y mediana empresa es que es muy dinámica, que puede hacer innovación, que es generalmente intensiva en el trabajo, pero al mismo tiempo no tiene la masa de recursos, no tiene la capacidad de competir con grandes empresas en los mercados.

¿Qué es lo que está ocurriendo en todo el mundo? y ¿por qué las nuevas pequeñas y medianas empresas son dinámicas? Porque se han constituido en alianzas entre ellas, en cooperativas, en redes, pero no en redes estables. O sea, me pongo de acuerdo contigo para hacer esto este año o este mes y cuando se nos acaba esta orden que nos ha llegado, tú por tu lado y yo por el mío. O incluso la propia empresa desaparece y vuelve a aparecer cuando algo puede funcionar.

Esto es, por ejemplo, el modelo de las famosas empresas de la Emilia-Romaña italiana, del norte y centro de Italia. Funcionan así, son pequeñas y medianas empresas, pero funcionan en red. Algunas de ellas, funcionando así, se han hecho muy importantes, como Benetton.

¿Cómo funciona Benetton? Benetton -como sabéis es una empresa familiar- funciona en base a conceder licencias a cinco mil puntos de venta en el mundo, que tienen sólo dos obligaciones: una, que sólo venden productos Benetton. No puedes comprar nada más en una tienda Benetton. Segundo, que les envían diariamente información on-line de lo que venden. Sobretudo, de una característica fundamental. ¿Cual os parece que puede ser? ¿Qué característica de los productos Benetton tiene que saber ésta al día?: El color que más se vende. ¿Cómo se llama Benetton?: Los colores unidos de Benetton.

El producto Benetton no es un producto nada extraordinario, ropa deportiva, etc. Pero se les ocurrió la idea genial: el color es muy importante. Y el color depende

de la moda, de la gente, del país, de cómo está el tiempo. Si eres capaz de reaccionar al color en cuestión de semanas y cambiar la línea de producción para determinados sitios y no para otros en función del color, te comes el mercado. Y una vez que tienes mercado, lo amplias.

La clave del sistema de Benetton es que, por un lado, tienen información on-line, directa al centro coordinador de Benetton, respecto al color y, por otro lado, economía informal a tope. La producción real de Benetton se hace en Turquía, en el sur de Italia, generalmente mujeres en su casa y en pequeños talleres, con lo cual pueden responder muy fácilmente porque tienen la oferta de trabajo siempre allí. En cuanto llega una nueva demanda: "¡Cambien el color!". Y cambian el color, con máquinas bastante avanzadas, pero con trabajo informal y descomunal. Por consiguiente, Benetton es una red de puesta de servicio del diseño central, los puntos de venta, la fabricación de economía informal. Eso es una red.

Pequeñas y medianas empresas funcionando en red han estado en la base del trabajo empírico que realicé, en parte, sobre Hong Kong. Ahora ya no, pero todo el desarrollo industrial de Hong Kong y Taiwan se basó en esto, en pequeñas y medianas empresas funcionando en red.

También están las grandes empresas que necesitan, obviamente, sus subsidiarios. Toyota tiene como quince mil empresas de subcontratistas. Éstas grandes empresas, que son una red interna, están conectadas a redes de pequeñas y medias empresas, por tanto es una red de redes. Y ya para complicar más el tema, pero vaya, es una cosa que desde vuestra práctica profesional lo conocéis perfectamente, son -en los últimos diez años es lo que se ha impuesto cómo práctica- las llamadas "alianzas estratégicas" entre grandes empresas, que no son los oligopolios tradicionales.

Pongamos un ejemplo concreto: IBM, Toshiba y Siemens se pusieron de acuerdo hace cuatro años para producir un chip de telecomunicaciones para el mercado alemán. En ese proyecto cada uno pone su gente, sus trozos de empresa, su capital, su tecnología. Y el proyecto operativo de esa empresa es ese chip, para

ese mercado y en ese momento. Pero eso no quiere decir que Toshiba, Siemens o IBM se unan o tengan una alianza para diez años. No, porque el mismo día, a la misma hora y en otro sitio se están pegando. Pero para ese producto son aliados. Acaban ese producto y ya tienen el mercado. Se deshacen y a otra cosa.

Por tanto es una geometría variable. Es otra red que, como habíamos visto, es una red de redes, pues es un proyecto concreto que se constituye en torno a una red que utiliza las redes que cada uno tenía.

Esto tiene consecuencias bastante importantes, porque quiere decir que, si bien la unidad de acumulación de capital y acumulación a nivel jurídico -y en consecuencia de las acciones- es una empresa y por tanto sigue siendo una empresa, la unidad operativa real en la economía es una red, y es la red la que emplea, contrata, da órdenes y desemplea. Al ser un elemento de geometría variable, cambia de forma, de componentes, y la fuerza de trabajo cambia de tipo también. Cada vez más, estas redes tienen un núcleo de trabajo estable y una amplia periferia de trabajo inestable que se conecta y desconecta a la red según lo van necesitando las empresas.

El nuevo tipo de trabajo

Ahí tenemos el nuevo tipo de economía y el nuevo tipo de trabajo. Empezaremos por el trabajo y luego hablaremos del empleo.

El nuevo tipo de trabajo se caracteriza, cada vez más, por una separación fundamental entre dos tipos de trabajo -para traducir las ideas a lo esencial-. Uno, es lo que llamo el trabajo autoprogramable y, otro, lo que llamo trabajo genérico.

El trabajo autoprogramable es el que desarrolla aquel trabajador que tiene una capacidad instalada en él o ella de poder tener la posibilidad de redefinir sus capacidades conforme va cambiando la tecnología y conforme cambia a un nuevo puesto de trabajo. En estos momentos lo que la gente aprende, no sólo en bachillerato, sino en la formación profesional, o en sus primeros años de vida

profesional, queda obsoleto rápidamente, tanto desde el punto de vista de tecnologías que se aprenden, como desde el punto de vista de qué tipo de empresa, qué tipo de gestión, qué tipo de mercado se toca.

Se calcula que, en estos momentos, una persona que empiece su vida profesional ahora, a lo largo de su vida cambiará, no de puesto de trabajo, sino de profesión, más o menos cuatro veces. Lo cual quiere decir que aquellas personas que sean capaces de redefinir lo que tienen que hacer, volver a aprender, volver a entrar en saber cómo hacer las nuevas tareas, nunca se quedarán obsoletas. Esto no es una simple cuestión de cualificación.

Aquí hay que diferenciar entre el nivel de educación y las cualificaciones. Las cualificaciones específicas, por ejemplo, lo que hacen las escuelas profesionales, incluso las mejores, las alemanas. Hoy día desaparece la cualificación rápidamente si sólo saben eso, si sólo saben lo que les enseña la empresa para lo que la empresa quiere.

Por ejemplo. En los años sesenta, cuando realicé mis estudios universitarios, aprendí a programar, sabía programar Fortrand 4 y Basic. Ahora no me sirve de nada. Afortunadamente los ordenadores son más fáciles de manejar mediante otras cosas. Lo que aprendí en informática, con un gran esfuerzo porque no era informático para nada, no me sirve absolutamente de nada, ni siquiera la lógica, porque la lógica es distinta, es una lógica en red, y no analógica matemática como la que se enseñaba en aquellos momentos.

Lo que importa, más que unas cualificaciones, es una capacidad general educativa de cultura general, de capacidad de asociación, de saber cuáles son las cualificaciones que necesitas para las tareas que tienes que hacer, dónde buscarlas, cómo aprenderlas y cómo aplicarlas. Para entendernos, un nivel intelectual general, lo cual implica toda una redefinición del sistema de educación: la capacidad social de hacer pasarelas entre el trabajo y la educación.

Junto a eso hay, lo que llamo un trabajo genérico -para provocar un poco con un término-, que es la gente que simplemente tiene sus capacidades humanas con un nivel de educación más o menos básico; que simplemente recibe instrucciones y ejecuta órdenes y que incluso no le dejan hacer más que eso.

Este tipo de trabajo es el trabajo que efectivamente puede ser eliminado fácilmente en función de una alternativa desde el punto de vista del trabajo, desde el punto de vista de la empresa. Este trabajo genérico coexiste con máquinas y coexiste con trabajo genérico en otros países, es el mismo mercado de trabajo. O sea, una empresa puede tener la opción: "O empleo a esta persona, o utilizo una máquina en lugar de esta persona, o traigo este producto producido por un obrero tailandés que me cuesta diez veces menos". En esa relación es donde hay una reducción de las capacidades de la fuerza de trabajo de este tipo, genérica, que pierde capacidad de negociación. Para entendernos, pierde valor.

Eso no quiere decir que puedan ser eliminados, pero es simplemente una relación de coste y beneficio, de cuanto trabajo genérico me hace falta en comparación con una máquina; en comparación con trabajo globalizado. O, qué combinación óptima de estos tres elementos me sirve. Ninguna empresa puede hacer un cálculo tan ajustado, pero lo hace el mercado por la empresa. Es decir, las empresas que más o menos intuitivamente encuentran la combinación óptima avanzan, y las que no, se hunden. Eso sería un poco esa división fundamental, que no es una división social, sino tecnológica, y por tanto no es una fatalidad. Se puede actuar sobre ella.

El impacto en el empleo

Aquí entraríamos en qué impactos sobre el empleo -sobre la creación de trabajo, en general- tiene este tipo de organización.

Una cuestión en la que soy bastante duro en todas mis investigaciones en España, por razones en el fondo políticas, es que las nuevas tecnologías y este nuevo sistema como tal, no produce paro. Las nuevas tecnologías no producen

paro. En Europa hay una visión absolutamente equivocada, empíricamente equivocada. Que haya un paro estructural por razones tecnológicas, no es una cuestión de opinión.

Primero, observando los datos empíricos, lo que encuentro es que esta visión parece muy progresista, pero en el fondo es muy reaccionaria, porque quiere decir que la tecnología es un fenómeno natural y que nadie más tiene la culpa. Que los culpables no son las empresas, ni los trabajadores, ni los gobiernos. Que no es culpable la Unión Europea. Que nadie es culpable de nada. Simplemente hay un fenómeno natural llamado tecnología que llega y nos quita el trabajo. Tal planteamiento es absolutamente reaccionario, porque pretende hacer una catástrofe natural de lo que es un fenómeno social, que, como tal, puede gestionarse de forma diferente.

Empíricamente, la mayor parte de estudios que se han hecho -y han sido muchísimos- sobre la relación entre tecnología y pérdida de empleo, muestran que no hay relación.

Tampoco es cierto, como dicen los tecnócratas, que, por definición, las nuevas tecnologías crean más empleo. No es así. Depende. Depende de qué tecnología, de qué puesto de trabajo, de qué formación, de qué políticas de la empresa, de qué políticas del gobierno. Depende de todos esos factores. Para entendernos, el resultado final de millones de estudios empíricos es que no hay relación por sí misma entre tecnología y empleo. Depende de muchas otras cosas. Hay, pues, que actuar sobre las otras cosas, porque la tecnología es indispensable para lo que decíamos anteriormente.

Ahora bien, si se suma todo lo que estamos viendo -el más, el menos, el depende aquí, el depende allá- para saber si destruye empleo o no destruye empleo, el resultado global final, es que no. En último término el empleo aumenta, no disminuye.

Primero, está aumentado en el mundo. Ha habido un aumento extraordinario de empleo en el mundo en los últimos veinticinco años. Entre otras cosas porque la mujer -que ha estado siempre incorporada al trabajo, pero no al trabajo remunerado- ha entrado a nivel mundial en masa en el trabajo remunerado, no sólo asalariado, sino cómo pequeña empresaria también. Y ha absorbido el mercado de trabajo.

Segundo, el empleo industrial. Los datos de la OIT demuestran que en los últimos veinticinco años ha aumentado el 72%. Setenta y dos por ciento más de empleo industrial. Ha disminuido en términos absolutos en los países de la OCDE, simplemente porque el empleo se hace en la industria, pero en otro sitio. Se hace en China, se hace en Brasil, se hace en el sudeste asiático, se hace en Méjico. Y hay una reconversión.

Por cierto, la cuestión de que desaparece el empleo industrial en gran parte es un artefacto estadístico, porque llamamos servicios a cosas que son industria. A mi que me cuenten por qué el software no es una industria o por qué la producción de programas de vídeo o de televisión no es una industria, etc. O sea, cuando haces un diseño para un automóvil en la fábrica, en una empresa de automóviles, es industria, y cuando lo haces en una consultora, no es industria.

Las categorías sociales se polarizan

Uno de los grandes problemas que tenemos en estos momentos es que las categorías estadísticas con las que trabajamos son obsoletas, no son adecuadas a un sistema en que la información es central. Por tanto, todo lo que es información, pero que puede ser perfectamente industrial en el sentido tradicional del término, sigue creando empleo.

Sobre empleo en general, hay mucha más tecnología en producción y mucha más difusión de la tecnología en el conjunto de la sociedad americana y japonesa que en la Unión Europea, y sin embargo, EEUU y Japón son las sociedades -hablando de modelos diferentes, por cierto- que tienen el menor nivel de paro.

El nivel de paro en Japón está en torno al 3,4% y en EEUU al 4,9% en la última estadística. El nivel más bajo de los últimos veinte años.

La gente dice que el problema es que muchos tienen empleo, pero de vendedores de hamburguesas. Si tomamos las estadísticas americanas, haciendo un cálculo muy concreto que es dividir en tres niveles (salarios altos, medios y bajos) y ver qué proporción de los trabajadores está en cada uno de esos tres niveles en el año sesenta y en el año noventa y cinco, son los dos puntos de inflexión, no hay datos más recientes sobre ese tema.

En el año sesenta, el nivel alto de salarios incluía el 24% de la población americana y en el año noventa y cinco el 34%. El nivel de salario bajo comprendía el 30% en el sesenta, y en el noventa y cinco el 32%. También se incrementa, pero menos.

Lo que se hunde es el centro. Lo que hay es una polarización social, pero, sobretudo, aumento de nivel. Esto no quiere decir que la gente haya mejorado mucho, porque tu puedes estar en el tercio alto, pero cobrar menos que cobrabas, en términos reales treinta años antes y en realidad, excepto el 5% más elevado de la población de trabajo de EEUU, el resto ha perdido en valores reales.

Lo que quiero decir es que una cosa son los niveles de remuneración y estándares de vida, y otra cosa es si se crean o no puestos de trabajo de alto nivel o de bajo. La respuesta es que se crean proporcionalmente muchos más de alto nivel. No son los vendedores de hamburguesas, son los informáticos, son los analistas financieros los que más han crecido en términos de la masa del trabajo. Pero en términos relativos, desde luego, porque en términos absolutos pueden ser el 300% y ser cuatro.

Insisto en ese tema porque, os lo digo con toda sinceridad, estoy muy alarmado del crédito que se le ha dado en Europa a cosas como el libro de Jeremy Rifkin, eso del fin del trabajo, prologado por Michel Rocard, defendido por socialistas europeos. No todos.

El libro de Jeremy Rifkin, que se llama "El fin del trabajo", en EEUU nadie lo considera serio, ni en los medios académicos ni en los medios sindicales. Sin embargo, en Europa se le ha dado una gran importancia.

Tiene dos características, primero que no da ni un sólo dato. Hay que tener cara dura para decir que se acaba el trabajo y no dar ni un dato. Lo que da son recortes de prensa diciendo que tal empresa ha cerrado y ha echado a tantos. Hombre, pues sí, pero cabe matizar cuántos abren, qué otra empresa se crea, etc. Segundo, que proclama la idea de que se acaba el trabajo, que el trabajo lo destruye la tecnología y, por tanto, que hay que hacer otro modelo de sociedad.

Puedo estar de acuerdo y lo estoy, en que hay que hacer otro modelo de sociedad, pero no porque la tecnología destruye el trabajo, sino porque la tecnología nos permite trabajar menos y producir más. Esto lo ligo a un elemento que es un poco más propositivo, pero para ya entrar en la discusión.

El objetivo de las 35 horas

Muchas veces, en Europa, se liga a esta discusión el tema de las treinta y cinco horas. También estoy preocupado por esto, porque creo que el objetivo de las treinta y cinco horas es muy positivo como elemento de cambio de modelo de vida y como reivindicación social de los trabajadores. Pero en el sentido de que es una tendencia histórica. Desde hace cien años, la tecnología nos permite trabajar menos, producir más y vivir mejor. Esa es la tendencia histórica y hay que continuarla, porque el tiempo libre forma parte de la calidad de vida y de los derechos del trabajador. Pero no porque la tecnología destruya empleo y nos obligue a las treinta y cinco horas para repartir entre los demás el trabajo que queda. Ese argumento, en el fondo es muy peligroso, porque no va a funcionar así, porque no se crea empleo reduciendo el tiempo de trabajo.

Si se reduce el tiempo de trabajo la empresa tiene otras alternativas que no pasan necesariamente por crear empleo. Por ejemplo, aumentar la productividad,

introducir nuevas máquinas, comprar productos en los mercados exteriores. Y depende.

Si se plantea como una solución al problema del paro, va a fracasar, porque las empresas van a estar en contra y ,además, no va a funcionar en términos de creación de empleo.

Hay quienes dicen: "Tampoco lo creo, más bien va a dañar el empleo". La patronal francesa ha hecho una gran ofensiva en estos momentos, pues piensa que esto destruye el empleo más que crearlo. Creo que también es exagerado, creo que es interesado. Pero, en lugar de plantearlo como una política de creación de empleo, hay que plantearlo como una política de mejora de las condiciones de vida de la gente, es decir, que cuando la gente trabaje menos pueda trabajar con el mismo salario.

¿Qué ocurre con este impacto tecnología-nueva economía en el empleo? ¿No tiene efectos? Pues sí, tiene muchísimos y muy importantes, pero no la creación de paro en sí. Hay paro, hay un nivel de paro muy importante en Europa Occidental, en Europa Oriental y en Europa Central por cuestiones macroeconómicas o institucionales. No por cuestiones ligadas a la tecnología.

En cambio, lo que sí hay son impactos muy importantes sobre el tipo de trabajo, el tipo de relaciones laborales derivados de este nuevo modelo, que es el modelo que está difundido a nivel mundial. Es, sobre todo, la flexibilidad estructuralmente determinada de la fuerza de trabajo y de la relación trabajador-empresa. Todos los argumentos que os he presentado antes apuntan hacia lo mismo, al hecho de que las empresas tienen la capacidad y la necesidad, a través de la competitividad, de emplear trabajadores de distintas formas, en distintos tiempos, con distintas situaciones laborales.

Esta flexibilidad extrema, que permite la tecnología, impone las condiciones constantemente cambiantes de unos mercados globalizados por vínculos sucesivos. Por tanto, lo que sí se está produciendo es el proceso que llamo de

individualización de la relación entre trabajador y empresa y de la individualización del trabajo.

La revolución industrial consistió en sacar campesinos de sus campos y artesanos de sus talleres y hacer de ellos trabajadores asalariados en la gran empresa, en las grandes corporaciones, etc. Incluso hay una vieja frase marxista que dice: "El capitalismo organiza a la clase obrera". Creo que es un poco mecánica, pero bueno, responde al hecho de que el capitalismo acababa produciendo.

En estos momentos el capitalismo desorganiza a la clase obrera. Es decir, es el proceso inverso, desde el punto de vista estructural. Eso no quiere decir que sea una inevitabilidad, pero si miramos los datos, lo que está produciéndose es un cambio sustancial de las relaciones laborales en todos los países. Por ejemplo, estudios hechos con un colega de Stanford, Martin Carnoy, que se han publicado ahora en la OCDE, sobre lo que llamamos la "flexibilidad sostenible", en que, primero, presentamos los datos de transformación del mercado laboral.

Si definimos el trabajo estándar como el trabajo de un trabajador con contrato indefinido a tiempo completo en una empresa o en una administración y que tiene, más o menos, una trayectoria profesional previsible. Si utilizamos tal definición como modelo estándar de organización y trabajo, nos equivocamos. En estos momentos en el Reino Unido, la cuna de la Revolución Industrial, el 52% de la fuerza laboral no corresponde a este modelo, corresponde a trabajos a tiempo parcial, trabajadores temporales y autónomos. En estos momentos casi el 20% de la fuerza laboral en el Reino Unido son autónomos y en Italia el 25%. Hay una explosión del trabajo autónomo, todos consultores de todos. En Francia en este momento el trabajo no estándar es, más o menos, el 35% (por no estándar añadido todo esto, que no es el modelo antes expuesto). En EEUU es casi el 40%.

Holanda, es el país modelo de creación de empleo, en este momento en la Unión Europea. Ya sabéis que el tema de Holanda es que es trabajo a tiempo parcial, y que lo que ha habido es una entrada masiva de mujeres en el mercado del trabajo holandés. Ha subido la fuerza laboral, pero en base a trabajo a tiempo parcial. En

EEUU la mayor empresa es Manpower, la empresa de trabajo temporal que emplea un millón de personas. Un millón de trabajadores trabajan en Manpower, pero no trabajan, sino que alquilan su mano de obra. En España las cosas son más complicadas, pero como sabéis la inmensa mayoría de contratos que se hacen en España son contratos no de carácter indefinido. Los de carácter indefinido son menos del 10%. Y, en Cataluña un dato que me pareció bastante significativo, es que el año pasado, por primera vez, se crearon más puestos de trabajo autónomos que asalariados. En Cataluña, que es la comunidad más dinámica de España en estos momentos.

Esta es la verdad razonable, aquí sí que hay un pacto decisivo que va en el sentido del nuevo tipo de economía, del nuevo tipo de tecnología y que realmente transforma las relaciones laborales. Esto tiene dos caras, o tres caras, si queréis.

La nueva relación laboral

Por un lado, y desde el punto de vista de eficiencia, de productividad y de competitividad de las empresas, incrementa esta gran flexibilidad, incrementa productividad, permite una asignación más racional de recursos, permite desarrollar una capacidad de intervención en el mercado de forma más estratégica. Es decir, hay todas las ventajas de la flexibilidad.

Ahora bien, esto tiene tres caras. El fenómeno, por un lado, incrementa la flexibilidad, incrementa la eficacia de las empresas, permite reciclar constantemente fuerza de trabajo, pero tiene tres grandes problemas.

El primero es un problema propiamente desde el punto de vista de la empresa, que es la contradicción, si no se soluciona, entre productividad y flexibilidad en un sistema de trabajo precario. Y es lo siguiente: la OIT me pidió hace dos años un informe sobre esto, se lo hice, se discutieron en asambleas de la OIT, provocó una gran discusión porque lo que planteaba era muy sencillo, pero muy devastador para las empresas, no sólo para los trabajadores. Es lo siguiente. Gran parte de la productividad de la fuerza de trabajo depende, en primer lugar, de la información y

del procesamiento de la información y, segundo, de la capacidad del trabajador, de su conocimiento específico de la empresa y de los procesos de la empresa.

En esto hay un especialista japonés, Nonaka, que ha hecho grandes estudios empíricos que muestran que gran parte de la productividad de las empresas japonesas depende de lo que él llama el conocimiento no explícito, que es el conocimiento que tiene un trabajador de qué pasa en la empresa, de qué pasa en un proceso de trabajo, de qué pasa en una cadena de montaje.

Los famosos grupos de calidad y los de trabajo en equipo consisten en eso, en que los trabajadores se reúnen y hacen explícito el conocimiento implícito que el trabajador tiene de la empresa.

Por tanto, hay algo que es más que la tecnología, que es la capacidad de adaptarse a un proceso, que se obtiene por eso que hemos llamado la experiencia de la empresa. Eso requiere algo, requiere una condición social de que el trabajador tenga interés en comunicar ese conocimiento dentro de la empresa. Si el trabajo es precario, si su conocimiento es su capital, ese conocimiento se lo guarda y lo va dando poco a poco en distintas empresas y de distinta forma.

Por un lado, pierde conocimiento específico si cambia de empresa, por otro lado, el capital profesional que va adquiriendo, que es suyo y que no es simplemente un nivel tecnológico, sino una experiencia, se lo va guardando como moneda de negociación para las próximas relaciones laborales.

Por tanto, baja la productividad de cualquier trabajador, y estudios empíricos lo demuestran: a menor implicación y menor duración en la empresa, menor productividad. Por consiguiente, hay una contradicción entre flexibilidad y productividad.

Segundo problema, ya a nivel no de empresa, sino de la sociedad en general. La capacidad de individualización de la fuerza de trabajo hace que los trabajadores puedan tener una relación muy individualizada, en función de sus características

con su empleador, o con su contratante, cuando son consultores o autónomos. Aquellos trabajadores con altas cualificaciones y poder de mercado pueden incluso salir mejor, pero todos aquellos que no tienen un poder individual del mercado, al ser individuos, e individuos genéricos, reemplazables o no por máquinas o por trabajo importado de otras partes, pierden capacidad de negociación, porque "si no quieres tú, mira la cola que tengo". Esto está en la base del fenómeno de incremento de desigualdad social y de incremento de polarización. Polarización es que los ricos son más ricos y los pobres son más pobres. Desigualdad es que hay más desigualdad, aunque a lo mejor todo el mundo podría ser más rico. Están produciéndose a nivel mundial los dos fenómenos: mayor desigualdad y mayor polarización.

La individualización del trabajo

Tercero, el tema también fundamental es que con una fragmentación de las empresas en redes y con una individualización creciente del trabajo y de los trabajadores la capacidad de diferenciación de la fuerza de trabajo es tal que la capacidad de agregación de las relaciones laborales disminuye, tanto por parte de los sindicatos, como las relaciones entre sindicatos y empresas. Para entendernos, es muy difícil mantener la agregación de la fuerza de trabajo a nivel de negociación colectiva cuando la negociación se individualiza. Con lo cual se está produciendo en todos los países una fuerte baja de afiliación sindical y además, ha habido, como sabéis, operaciones ya directamente políticas de disminuir el poder sindical en todos los países.

Aparte de que uno esté afiliado o no a un sindicato, esto plantea dos grandes problemas: uno, que se socava una de las instituciones centrales del pacto social y del consenso social y político de nuestras sociedades, que es un sistema de relaciones industriales estable, conflictivo, y que siempre tiene que ser conflictivo, pero a partir del sistema de instituciones, de acuerdos, etc. Dos, que no solamente se socava la relación sindicatos-trabajadores, sino que se socava las bases financieras y organizativas del Estado de bienestar, porque en la medida en que la

relación del trabajador a la empresa es individual y las cotizaciones de seguridad social son individuales, hay una relación cada vez más distante entre la cotización de ese trabajador y el sistema general de seguridad social: "¿Por qué si tengo mucho más salario que tú voy a recibir las mismas prestaciones?" Es decir, la diferenciación de situaciones laborales y de salarios repercute en la diferenciación de contribuciones a la seguridad social que, en cambio, va a responder con un sistema bastante homogéneo de prestaciones. Y ahí se empiezan a aborrecer las solidaridades.

No hay más que ver lo que está pasando. Acabo de volver de Finlandia, de los Países Escandinavos donde las clases medias y medias-altas dicen: "No, no, nosotros no queremos contribuir de esta forma". Empieza a haber toda forma de fraude, a hacerse autónomos y luego contratar por la empresa para escapar de la cotización a la seguridad social general, con lo cual lo que era un movimiento desde la producción de individualización de la relación laboral, se amplía con un movimiento desde la financiación de las cargas sociales de la gente más privilegiada. Para entendernos, se busca sistemas individualizados de cotización, que quiere decir autonomía de la relación laboral. Con lo cual, el conjunto del beneficio de las relaciones industriales y del Estado de bienestar entra en crisis potencial, no solo de financiación, sino de solidaridad social. Resultado: efectos negativos sobre los trabajadores y las relaciones industriales. Absolutamente.

Hacia un nuevo Contrato Social

No son los efectos del paro masivo. Son este tipo de efectos que, en mi opinión obligan a una redefinición de las relaciones laborales. Redefinición en la que, en mi opinión, no sólo están interesados sindicatos y trabajadores, sino la sociedad en general, porque donde estamos yendo no es únicamente a la pobreza, como se dice de EEUU, y a la exclusión social. Ese me parece un buen argumento, pero al 80% de la población le da igual. EEUU admite: "-¿Cómo la gente puede vivir con un 20% de excluidos de la sociedad?" "-Bueno, porque esos no votan, no hacen nada y el 80% está en la otra dinámica". Las cosas son así de duras.

Pero hay algo general en términos de impacto, que es el conjunto de instituciones que permiten la convivencia social y no una sociedad de individuos en competitividad y agresividad constante los unos contra los otros.

A través de esa disolución, lo que perdemos son las instituciones de agregación social y pasamos a una sociedad formada por redes de individuos, lo cual implica toda clase de cosas. Este es un poco el tipo de tratamiento que podríamos discutir.

Personalmente, estoy preocupado por intentar encontrar fórmulas de reconstitución del tejido social, de reorganización de un Contrato Social, etc., pero prefiero que hablemos juntos para intentar darle al problema una solución. Aunque tenemos un problema. Los datos están ahí y los podemos ampliar.

Manuel

Castells

Profesor de investigación en el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (CSIC) de Barcelona.

Su último libro: "La Era de la Información". Alianza Editorial 1997-1998. Este artículo es el primer capítulo del libro "Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa", que se publicará, en breve, dentro de la colección "Los libros de la factoría".

<http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm>

mayo 30 de 2006