

LAS ACTUALES TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS Y SU INCIDENCIA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO

M. Teresa Espí Guzmán
Departamento de Sociología
Universidad del País Vasco

INDICE

1. CONDICIONES DE TRABAJO. RAZONES PARA SU CONSIDERACIÓN.....9; 2. CONTEXTOS DETERMINANTES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....11; 3. EMPLEO Y CONDICIONES DE EMPLEO.....17; 4. CONDICIONES DE TRABAJO.....24; 5. BIBLIOGRAFÍA.....27.

1. Condiciones de trabajo. Razones para su consideración

En todas las sociedades, a lo largo de la historia, ha sido necesaria la producción y, por tanto, ha habido necesidad de desarrollar trabajo. Sin embargo, la forma en que éste ha sido articulado ha variado considerablemente a lo largo del tiempo.

En este sentido, podemos decir que es tras la Revolución Industrial cuando la producción y distribución de bienes, y el trabajo que ello exige –la fuerza de trabajo: la capacidad y el saber hacer de cada trabajador–, pasa a ser predominantemente regulado por el mercado.

La relación empresa-trabajador aparece así como una relación mercantil: el trabajador vende su fuerza de trabajo a una empresa para que ésta se sirva de ella

durante el tiempo acordado y, a cambio, recibe un salario. Sin embargo, siendo como es una relación mercantil de compra-venta, hay un hecho que es necesario destacar: la mercancía con la que se comercia es la “fuerza de trabajo” de las personas. Una mercancía que, a diferencia de otras, no puede ser usada por la empresa separándola del sujeto-trabajador. Mientras que, por ejemplo, el capital empresarial puede participar en la actividad económica separado de sus sujetos-propietarios, la fuerza de trabajo no puede ser separada: para que su fuerza de trabajo sea usada, el trabajador ha de estar físicamente presente.

Esta inseparabilidad entre fuerza de trabajo y trabajador tiene una importante consecuencia. Lo que, en principio, era una relación mercantil entre iguales, deja de serlo. Y ello, no solo porque –como habitualmente se señala– es desigual el poder de ambas partes, sino además porque no son iguales las condiciones en que cada uno de los sujetos propietarios –de capital y de trabajo– interviene en la relación.

En este sentido, el trabajador, junto a su fuerza de trabajo, va a tener que poner parte de su propia vida –de su tiempo de vida–. Es por esto por lo que las condiciones de trabajo –condiciones en las que transcurre ese tiempo de vida– adquieren importancia dentro de lo que es la estricta relación mercantil. Ello da lugar a que junto a la lógica mercantil de la relación, el trabajador aporte su “lógica de vida”. Dos lógicas que van a ser contradictorias y conflictivas (Prieto, 1994, 15).

La oposición entre ambas lógicas tendrá como resultado unas determinadas condiciones de trabajo, que serán mejores o peores en función de la resistencia que el trabajador pueda oponer frente a la lógica mercantil de la empresa. Esta resistencia podrá ser más o menos fuerte en función de las distintas circunstancias que, en cada momento, presenten los contextos sociales, tecnológicos y económicos en los que el conflicto se va desarrollando. Dentro de estos contextos y como elementos determinantes de las condiciones de trabajo resultantes debemos mencionar:

a) Las condiciones de empleo. Así, mientras una situación de pleno empleo desplaza las condiciones de trabajo relativamente en favor de los trabajadores, en una situación con un alto nivel de paro, la desigualdad de fuerzas puede dar lugar a que las condiciones de empleo terminen por convertirse en una condensación de las condiciones de trabajo y ser, en sí mismas, la condición prevalente de aquellas: la defensa de unas mejores condiciones de trabajo pase preferentemente por la defensa de unas mejores condiciones de empleo.

b) La organización colectiva de los trabajadores, organización sin la cual resultan escasas las posibilidades de poner en acto la lógica de vida, frente a la lógica de mercado.

c) La intervención del Estado, intervención que, fundamentalmente mediante el desarrollo del Derecho del Trabajo, ha venido siendo crecientemente

protectora hasta la pasada década. Sin embargo, a partir de ese momento y por circunstancias a las que nos referiremos más adelante, esta trayectoria se ha visto trunca-

d) La tecnología y el modelo de organización de la producción y de la empresa empleado por ésta incide directamente tanto sobre las condiciones de entorno como de contenido del puesto de trabajo.

e) La situación económica, por último, existente en un momento determinado es un elemento condicionante, siquiera de forma indirecta, en la medida en que, dependiendo del comportamiento de la demanda y oferta de productos y los diferentes aspectos con incidencia sobre las expectativas de beneficio empresarial, todos los demás elementos que hemos ido mencionando como determinantes de las condiciones de trabajo irán orientándose en un sentido o en otro.

¿En qué medida estos elementos han ido evolucionando en las últimas décadas hasta dar lugar a las condiciones de trabajo y empleo a las que actualmente se enfrentan los distintos grupos de trabajadores?

2. Contextos determinantes de las condiciones de trabajo

Hay que comenzar diciendo que es precisamente en circunstancias favorables de tales contextos cuando se comienza a dar importancia –estudiar y reivindicar su mejora– al tema de las condiciones de trabajo. Estas circunstancias se van creando a lo largo del periodo que transcurre desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta mediados de los años 70; periodo que, desde diferentes perspectivas, ha sido calificado de “capitalismo keynesiano”, “fordismo” o “taylorismo” y que básicamente se caracteriza por:

a) La aplicación del sistema taylorista al proceso de trabajo. Ello permite un uso intensivo del principio mecánico –cadena de producción semiautomática o automática–, obteniéndose así considerables aumentos de productividad; eso sí, siempre con un resultado de producción en serie.

En lo referente a los trabajadores, podemos decir que es un sistema de trabajo basado en la poca confianza mutua, lo que se materiza en la separación entre concepción, ejecución y control de tareas.

b) Al mismo tiempo, la aplicación de este sistema de trabajo exige un uso abundante de mano de obra, lo que da lugar a una situación de pleno empleo. En esta situación, amplias franjas de la población trabajadora entran en el proceso de salarización, pudiendo consumir los productos que invaden el mercado.

De esta forma se pone en marcha el círculo vicioso: producción en serie y consumo de masas, pilares que sustentan la expansión económica de esa época.

c) El crecimiento de los beneficios empresariales facilita nuevas inversiones y permite alzas salariales –lo que beneficia al mencionado consumo de masas–, negociadas al mismo tiempo por una organizaciones sindicales –representantes del “obrero-masa”, típico de los grandes complejos industriales y sujeto tradicional del sindicalismo– fortalecidas por la coyuntura de beneficios empresariales y empleo tan favorable. Su amplia capacidad contractual hace que podamos hablar de una institucionalización de la negociación colectiva.

d) Por último, junto a las grandes organizaciones sindicales y empresariales, hay que mencionar la presencia de un tercer actor social: el Estado, cuyo papel es creciente en la medida en que desarrolla una política de intervención activa con objeto de garantizar un crecimiento económico sostenido, por una parte, y la paz social, por otra.

La fuerte organización de la clase obrera en este periodo, el que el empleo no supusiera un problema social grave, junto al hecho de que las condiciones generales de vida fuesen mejorando –en parte como consecuencia del fuerte aumento de los gastos del Estado del Bienestar– facilitan una conflictividad laboral crecientemente orientada hacia la demanda de una mejora de las condiciones de trabajo –y no siempre condiciones económicas–.

En este sentido, hay pensar que las existentes son mayoritariamente unas condiciones marcadas por una organización de trabajo de carácter burocrático–taylorista. Y que, en lo referente al contenido de la tarea a realizar, se caracterizan por:

a) Una clara distinción entre concepción y ejecución de la misma: infrautilización de la capacidad de trabajo humano

b) Una fuerte división de la tarea a realizar: mínimo contenido e identidad de las tareas

c) Conformación rígida de los puestos de trabajo: rutina, monotonía, escasa interacción

d) Centralización máxima del diseño organizativo y de las decisiones de ejecución y, por lo tanto, nulo contenido decisional de las tareas

e) Estricta formalización y control del comportamiento laboral, como consecuencia de la desconfianza anteriormente aludida.

Son estas condiciones de trabajo las que pretenden cambiarse. Y para ello surgen diferentes alternativas, sobre todo en diferentes países europeos. Así, dentro del movimiento de las denominadas Nuevas Formas de Organización del Trabajo podemos mencionar distintas corrientes europeas: la Humanización del Trabajo, las iniciativas de los Países Escandinavos o del Instituto Tavistock de Londres y que se materializan en modelos concretos como los Grupos Autónomos de Trabajo. Y, junto a ello, las iniciativas americanas: Calidad de Vida Laboral, Enriquecimiento del Trabajo, etc.; las cuales, más adelante, darían cabida a los Círculos de Calidad (Mateu, 1984, 165 y sgts.).

Sin embargo, ocurre que esta demanda de mejora y estas primeras propuestas de alternativas coinciden con el comienzo de la crisis del referido modelo keynesiano, fordista, taylorista –mediados de los 70–. De hecho, podemos considerar que estas actitudes sociales forman parte de la crisis del modelo anterior.

Al margen de este cambio de actitudes, la referida crisis se produce como consecuencia de las siguientes circunstancias:

a) Un cambio en la demanda de productos: saturados los mercados de masas –precisamente como consecuencia del éxito alcanzado por el fordismo–, el consumo se aleja del anterior modelo estandarizado, aproximándose a otro más diversificado y personalizado. Frente a ello, el modelo de producción taylorista va dando lugar a productividades cada vez menores, ya que va dejando de ser capaz de responder a esta nueva demanda personalizada y que va valorando otros aspectos del producto además del tradicional precio: calidad, diseño, rapidez, etc.

b) Unas organizaciones sindicales fortalecidas durante la etapa anterior han ido promoviendo una creciente conflictividad social en demanda de mejoras salariales, de jornada, de condiciones de trabajo, etc. En los últimos decenios, el aumento de huelgas, absentismo, etc. no hace sino contribuir a la pérdida de productividad anteriormente aludida; y con ello, a un crecimiento del desempleo que llega hasta nuestros días.

c) Esta pérdida de productividad incide lógicamente sobre los ingresos públicos, facilitando una “crisis fiscal del Estado”, precisamente en el momento en el que su intervención en gastos sociales, como consecuencia de los cambios que se van produciendo en el empleo, –subsidios de desempleo, programas de formación y recualificación, jubilaciones anticipadas, etc.– resulta más necesaria.

Frente a esta situación, el objetivo que se ha marcado nuestra sociedad occidental de cara a resolver esta crisis es recuperar la productividad económica, mejorar las expectativas de beneficio empresarial. Y para ello, la estrategia marcada pasa por una flexibilización tanto técnica como laboral, de la que se espera provo-

que la necesaria mejora de la competitividad empresarial y la agilización de los mercados.

Asimismo, la contención de los gastos públicos sociales será también un factor que, aunque ajeno a la propia lógica productivista, servirá para completar el diseño de esta estrategia de mercado carácter neoliberal; lo que, en conjunto, nos permitirá calificar a esta segunda etapa como de “neoliberalismo”, “toyotismo”, “especialización flexible”, por emplear términos opuestos a los anteriormente utilizados.

Descrita con mayor detalle, esta estrategia se apoya en la introducción de los siguientes cambios respecto a la etapa anterior:

a) Una apuesta por el desarrollo y uso intensivo de Nuevas Tecnologías. Estas, apoyadas fuertemente en la informática, la electrónica, las telecomunicaciones y la robótica, abren enormes posibilidades en el tratamiento de la información y, de esta forma, permiten lograr la mayor flexibilidad, especialización y calidad, tanto de procesos como de productos, demandadas por el mercado. Junto a ello, las Nuevas Formas de Organización del Trabajo comienzan a desarrollarse con los mismos objetivos de mercado.

b) La descentralización productiva constituye una segunda medida tendente a la consecución de la necesaria flexibilidad.

La extensión del modelo de subcontratación y la creación de redes de empresas sería la consecuencia más inmediata de esta política de descentralización, con la cual las empresas pretenden “sacar fuera” las funciones menos rentables o estratégicas de su proceso productivo.

Las consecuencias de todo ello sobre las condiciones de trabajo pasan en algunos casos por la “informalización económica”, por no decir economía sumergida o trabajo negro. Y en todos, por una reducción en el tamaño de las empresas o los centros de trabajo.

Para algunos autores, es indiscutible que esta “pequeñización” de las empresas no consigue sino reducir la capacidad de acción organizada de los trabajadores, debilitando el poder de los sindicatos.

c) Al margen, evidentemente, del volumen de desempleo –actualmente en torno al 23%–, no es esta “pequeñización” de las empresas la única circunstancia que contribuye a la debilidad sindical y consiguientemente a la debilidad de la Negociación Colectiva.

Una política flexible de uso de la fuerza de trabajo, facilitada en el caso español por un contexto legal laboral de cada vez menor regulación e intervención por parte del Estado incide en el mismo sentido de debilitamiento.

Así, las Reformas Laborales de los últimos años, planteadas con el objetivo de favorecer la competitividad empresarial y a través de ello el empleo, han facilitado a la empresa instrumentos para flexibilizar la entrada y la salida de trabajadores –contratación temporal, mayor facilidad administrativa y económica para los despidos–, su permanencia en la empresa, así como trasladar al ámbito de la empresa la negociación de temas anteriormente tratados en el marco de Convenios Colectivos –desregulación–.

A todo ello hay que añadir la extensión de prácticas empresariales tales como la sustitución de contratos laborales por contratos mercantiles de servicios, o la utilización de los servicios de las ETT (81.000 contratos en 1995 en la CAPV) –lo cual también incide sobre la referida “pequeñización de la empresa”–.

Todo ello lleva a autores como F. Miguélez (1995) a hablar de una “empresarización” de las relaciones laborales: la creación de un nuevo marco de relaciones laborales en el que la empresa logra un mayor poder de regulación; poder que aparentemente –y junto a las medidas anteriormente referidas– pretende utilizar de cara a una mayor competitividad empresarial y una mejora del empleo.

Sin embargo, al día de hoy, el desarrollo de esta estrategia –respecto a la cual también hay que decir que, en el caso español, es la flexibilización de las relaciones laborales el aspecto que más profusamente ha sido utilizado– no está teniendo el efecto esperado sobre el empleo y es discutible su repercusión sobre unas condiciones de trabajo, cuya mejora hace 20 ó 25 años que comenzó a demandarse.

a) En primer lugar, el empleo no mejora en la misma proporción que lo está haciendo la productividad empresarial. Por el contrario, se mantiene un volumen de desempleo que hace que precisamente las condiciones de empleo sean el problema más importante que, hoy por hoy, presentan las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de amplios grupos de la población.

En este sentido, puede decirse que la relación competitividad–empleo parece no ser tan automática como algunos pretenden. De hecho y tal como apunta el Prof. Prieto (1994, 100), existe un amplio abanico de razones que echan por tierra ese supuesto:

–el excedente empresarial puede orientarse hacia el consumo de los rentistas y no hacia la inversión

–el excedente puede destinarse a pagar impuestos, con lo que su efecto sobre el empleo dependerá de la estructura de los Presupuestos Generales del Estado

–aunque no se distribuya, el excedente puede destinarse a reducir el volumen de endeudamiento empresarial

–puede destinarse a inversiones en activos financieros relacionados con actividades puramente especulativas

–puede destinarse al pago de indemnizaciones para reducir el nivel de empleo

–también puede destinarse a la inversión productiva exterior (no nacional)

–o hacia la racionalización de los procesos productivos, introduciendo innovaciones tecnológicas ahorradoras de empleo, etc.

Con lo cual, en ninguno de estos casos el efecto de una competitividad empresarial sobre el empleo será tan positivo como algunos teóricos plantean.

b) En segundo lugar, esta empresarización de las relaciones laborales está dando lugar a la aparición de situaciones de gran desigualdad entre los “empleados” y en relación tanto al tipo de contrato, como al salario, carga de trabajo, distribución del tiempo de trabajo, etc. que pueden llegar a tener. Precisamente los jóvenes constituyen un grupo social directamente afectado, tanto por el desempleo, como por las desigualdades existentes en torno al empleo.

c) Al margen de todo ello, los sistemas de organización del trabajo y de empresas, que se proponen como solución a los problemas empresariales, tampoco están dando lugar a la pretendida mejora en las condiciones de trabajo, al menos para la generalidad de trabajadores. Así, la mayor abstracción del proceso de trabajo, la mayor capacidad de tratamiento de datos formalizados, la posesión de ideas de administración del proceso de trabajo, la capacidad de diálogo con el personal subalterno o con la alta jerarquía, etc. a que debería dar lugar la implantación de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo son resultados que aún quedan bastante lejos de los trabajadores, ya que ni estas nuevas tecnologías afectan aún a una mayoría de los mismos (Martín Artiles y Lope Peña, 1993, 124), ni es tal la mejora en los afectados.

Descrito el marco de referencia, pasemos a exponer las características más relevantes de las condiciones de trabajo y empleo existentes hoy por hoy en España. Comenzaremos por las condiciones de empleo ya que, como he indicado anteriormente, éstas constituyen el principal problema de las actuales condiciones de trabajo: sin empleo no hay trabajo, de cuyas condiciones poder hablar.

3. Empleo y condiciones de empleo.

Al comienzo de mi intervención hacía referencia a la relación de empleo, considerándola como una relación mercantil: compraventa de una cierta capacidad y fuerza de trabajo a cambio de un salario; relación mercantil que, como todas, se desarrolla en el contexto de un mercado: el mercado de trabajo. Sin embargo, a pesar de recibir tal denominación, el de trabajo es un mercado bastante particular. En este sentido opina el Prof. Prieto (1994, 54 y sgts.), quien se apoya para ello en las siguientes razones:

a) En teoría, el mercado de trabajo no distingue entre individuos, sino únicamente entre diferentes fuerzas de trabajo –mercancía objeto de compra–venta–. Sin embargo, por parte de las empresas, se discrimina entre fuerzas de trabajo de igual capacidad productiva y en base a otras características de los individuos: género, edad, etc. –segmentación–.

b) Por parte de la fuerza de trabajo, no son individuos aislados quienes la venden. Son individuos organizados en redes, siendo la más importante la familia. Y son estas redes las que necesitan vender la fuerza de trabajo de sus miembros. Más adelante veremos que esta organización familiar tiene bastante que ver con el soporte social del paro existente hoy en día.

c) Tanto los individuos como sus familias condicionan sus decisiones en el mercado de trabajo no sólo en base a su capacidad de trabajo, sino también en base a su posición social y el “poder social de negociación” que ello conlleva, y que puede definirse como la capacidad de un trabajador para aceptar o rechazar un empleo por determinado salario y en determinadas condiciones de trabajo. Es su nivel de aceptación, por debajo del cual considera sus oportunidades de empleo socialmente inaceptables (Villa, 1990, 305 y 312). Por ejemplo, no es igual el poder social de negociación de un peón, padre de familia en paro, que el de la mujer de un notario, también en paro.

d) Junto a ello, otras características del mercado de trabajo que lo alejan de la concepción clásica de mercado son la organización colectiva de los trabajadores o la intervención del Estado, fundamentalmente a través de la legislación laboral.

Todas ellas, pero sobre todo el problema de la segmentación y la consideración del poder social de negociación serán dos aspectos que tendremos muy en cuenta en el siguiente análisis de las condiciones de empleo que actualmente existen en el mercado de trabajo español.

Antes de entrar en un análisis en profundidad de tales condiciones, hemos de indicar que el mercado de trabajo español ha experimentado en las dos últimas décadas una serie de transformaciones:

–la ocupación se desplaza a los servicios (61% de la ocupación), a costa de disminuir en la agricultura (9%) y la industria (20.5%).

–el empleo se desplaza a las pequeñas empresas, de forma que el 48% de los efectivos laborales se emplean hoy por hoy en empresas de menos de 50 trabajadores.

–el nivel medio de formación de la población ocupada aumenta sustancialmente

–aumenta el peso de las edades centrales entre la población ocupada

–aumenta el peso de las mujeres, también entre la población ocupada.

En esta situación general y utilizando básicamente los datos que ofrece la Encuesta de Población Activa del Cuarto Trimestre de 1995, podemos decir que las actuales condiciones de empleo se caracterizan por:

A) Un escaso volumen de empleo

Hasta el punto de llegar a convertirnos en uno de los países de la UE con mayor volumen de paro: 23% , lo que significa sólo el 77% de la población activa trabaja.

Sin embargo, el problema social del paro es mayor de lo que a primera vista parece, ya que esta población activa sobre la que es calculado es relativamente escasa: 49%, en comparación con las cifras de otros países europeos, cuya media se sitúa en el 67% (Prieto, 1994, 69). Ello conduce a una muy reducida tasa de ocupación, de forma que, del total de la población española entre 16 y 65 años, solo el 37,73% trabaja. Siendo evidentemente todavía menor nuestra tasa de dependencia: en torno al 31%.

Si tenemos en cuenta que, desde el año 77, la tasa de actividad de la población española no ha crecido, el problema de desempleo no puede responder mas que a una gran incapacidad por parte de nuestra estructura productiva para generar siquiera el empleo que el crecimiento de nuestra población demanda. Incapacidad que da lugar a que el 55,5% de ese volumen de paro sea de larga duración.

B) Precariedad en el empleo

El problema del desempleo se agrava aún más si pensamos que el escaso empleo existente es, en una medida importante, un empleo precario; entendiéndose por precaria, una situación laboral cuyas condiciones de incertidumbre –en la conti-

nidad, de ingresos salariales, etc.—reducen la capacidad del trabajador para poder planificar su vida social y laboral, a partir de su actividad laboral (Cano y Sánchez, 1995).

A partir de este concepto, la idea inmediata es que la extensión de la temporalidad en el empleo —el 35% de los contratos existente hoy en día son temporales—, unida al elevado volumen de desempleo —sin un gran desempleo, la temporalidad no es, por sí sola, causa de precariedad—, tienen su traducción en el grado de precariedad existente.

Sin embargo, aunque la temporalidad es causa directa de precariedad, hoy en día la facilitación legal de los despidos hacen que un contrato indefinido también sea, aunque en menor medida, una situación laboral precaria. De forma que, hoy en día, es posible estructurar a la población ocupada española en 3 categorías: funcionarios —con una estabilidad total—, trabajadores con contratos indefinidos y trabajadores con contratos temporales.

Junto a esta extensión en la precariedad del empleo, un problema adicional es el de su continuidad o reproducción. Contra lo que muchas veces se sostiene, un contrato temporal es cada vez en menor medida una situación de tránsito hacia un empleo estable, empleada por la empresa como mero alargamiento del periodo de prueba. Así, según datos de la Estadística de Flujos de la Encuesta de Población Activa (1993–1995) la situación de los trabajadores que tenía un contrato temporal en el 4º trimestre de 1993 era la siguiente un año después: el % seguía teniendo el mismo tipo de contrato, el % lo tenía indefinido el % se hallaba en situación de paro y el resto inactivos, inclasificables o haciendo el servicio militar. Este % total muestra que la precariedad, en la situación de paro actual, termina por convertirse en una condición social —llámese precariedad en el empleo, recurrencia en el desempleo, o como se quiera—.

Bien es verdad que la existencia de diferentes “poderes sociales de negociación” nos obligaría a diferenciar situaciones en las que la precariedad real —o el desempleo real— no se corresponde con esta distribución general de datos. De nuevo, no es lo mismo la situación de un joven titulado que, tarde o temprano consolidará su situación laboral, con la del adulto, padre de familia con escasa cualificación, aunque ambos tengan un contrato temporal o se encuentren en el paro. Ello, no obstante, no evita la gravedad de la situación que estamos exponiendo.

La consideración de las diferencias existentes entre los individuos en paro o en una situación laboral precaria nos conduce a introducir en el análisis la idea de segmentación, lo que nos permitirá mostrar algo más directamente las condiciones de empleo que hoy en día afectan especialmente a los jóvenes.

C) Mercado de trabajo segmentado

Una tercera característica de las condiciones de empleo actuales, además del desempleo y la precariedad (o temporalidad) vistos, es que, tanto ésta como aquel no se distribuyen por igual entre todos los potenciales trabajadores. Existe una importante segmentación o diferenciación en el tratamiento que reciben diferentes categorías sociales: género, edad, grados de formación, etc. y tanto en las formas de empleo, como en el tránsito de la actividad al empleo o incluso en el tránsito de la inactividad a la actividad.

C.1) En el ámbito del empleo y dentro de un grado de temporalidad general que, tal como hemos indicado, alcanza al 35% de los contratos existentes, se observa que:

–ésta es mayor entre las mujeres contratadas que entre los hombres: 37,5%, frente al 32,8% respectivamente.

–es mayor cuanto menor es la edad del trabajador: 64,5% en menores de 29 años contratados, 24,5% entre 30 y 49 años y 14% en mayores de 50 años.

–y, finalmente, es mayor cuanto menor es el nivel educativo del trabajador. Así, entre los jóvenes de menos de 29 años contratados, la temporalidad se distribuye: 70% de los contratos a analfabetos y sin estudios son temporales, en el caso de jóvenes con estudios primarios la temporalidad es del 67%, en jóvenes con estudios medios llega al 62% y en jóvenes con estudios superiores es del 51% (Prieto, 1994, 135).

C.2) En el tránsito de la actividad al empleo, el paro –23% actualmente–presenta una distribución desigual no siempre similar a la vista para la temporalidad contractual.

–éste es mayor entre las mujeres activas que entre los hombres: 30% y 18,5%, respectivamente.

–es mayor cuanto menor es la edad del trabajador: 37% en menores de 29 años, 17,7% entre 30 u 49 años y 12,3% en más de 50 años.

–sin embargo, la relación entre desempleo y nivel de formación no presenta la linealidad de las relaciones anteriores. Así, es del 24,8% en analfabetos y sin estudios, 20% en estudios primarios, 26,2% en estudios medios y 18,8% en estudios superiores.

Ahora bien, esta aparente falta de lógica en la distribución del paro por niveles educativos, o el dato de un 12,3% de paro entre activos mayores de 50 años

—cuando anteriormente hemos dicho que el empleo tiende a concentrarse cada vez más en edades centrales: 26% en menores de 30 años, 52% entre 30 y 49 años y 22% en mayores de 50 años—, desaparece si consideramos conjuntamente las cifras de paro y las que expresan el paso de la inactividad a la actividad laboral —la decisión de buscar un trabajo—.

C.3) En este sentido, se observa que las tasas de actividad oscilan entre un 56% en menores de 29 años, un 75% entre 30 y 49 años y un 24% en mayores de 50 años.

Y que, por otra parte, aumentan a medida que aumenta el nivel educativo: 20% en los analfabetos y sin estudios, 44% en estudios primarios, 59% en estudios medios y 75% estudios superiores.

La consideración conjunta de las tasas de empleo y de actividad nos lleva a unas tasas de ocupación de:

—35% en menores de 29 años, 61,5% entre 30 y 49 años y 21% en mayores de 50 años.

—15% en analfabetos y sin estudios, 35% en estudios primarios, 43,5% en estudios medios y 61% en estudios superiores. Tales tasas de ocupación nos dan una idea de la lógica del mercado de trabajo en el tratamiento que ofrece a estas categorías sociales, lo cual evidentemente incide sobre su decisión de pasar o no a la actividad.

En conjunto, estos datos ponen de manifiesto un discriminado tratamiento hacia los jóvenes por parte del mercado de trabajo: paro, paro de larga duración, temporalidad en el empleo, etc.

Sin embargo, en el ámbito en el que nos encontramos —un Seminario sobre “los jóvenes y el mercado de trabajo”—, no quisiera dejar de referirme a una cuestión importante para los jóvenes, por ser algo que aporta expectativas favorables a su situación. Esta cuestión es lo que anteriormente hemos denominado el “poder social de negociación”: la capacidad de un trabajador para aceptar o rechazar un empleo por determinado salario y en determinadas condiciones de trabajo. Poder que es especialmente alto en el caso de los jóvenes. Estos, por su condición de edad, de cada vez mayor formación, el apoyo familiar —o la ausencia, al menos, de cargas familiares—, ocupan hoy en día una posición privilegiada en el mercado de trabajo: pueden esperar y tienen posibilidades de encontrar un buen trabajo —desde luego, en mayor medida que otras categorías sociales—. Conscientes de ello, mantienen unas expectativas de empleo altas, como lo demuestra su elevada tasa de actividad —56%—, a pesar de casi un 37% de paro en menores de 29 años —el 51,3% del cual es de larga duración— y una temporalidad en el empleo del 64,5%.

D) Repercusiones sociales:

La situación de mercado de trabajo que ponen de manifiesto los datos vistos hasta el momento tiene lógicamente su repercusión sobre la llamada “sociedad civil”: delincuencia, mayor número de divorcios, etc. Sin embargo yo quisiera centrarme en dos cuestiones de especial relevancia en el contexto en el que nos encontramos.

Una de ellas es el grado de dualización al que estamos llegando en nuestra sociedad, en la medida en que vamos institucionalizando el paro y la precariedad laboral y llegamos a utilizar estas situaciones como espacios de integración y exclusión social (Santos Ortega, 1995, 186 y 187).

Los subsidios de desempleo, o las medidas específicas para el manejo de los colectivos desempleados: asistencia a cursillos, obligación de “sellar la cartilla del paro”, etc. son los mecanismos que prueban que nuestra sociedad ha aceptado el paro y la precariedad laboral como condiciones sociales permanentes y que ha diseñado unos mecanismos de tratamiento para ellos que, lejos de procurar su eliminación, contribuyen a su institucionalización al crear las condiciones sociales de paz y estabilidad necesarias para que ello se mantenga.

En este sentido, hay que pensar que, en parte al menos, son medidas de entretenimiento que facilitan una visión individual y temporal del problema. Esta visión, unida a un contexto social que, al mismo tiempo, refleja una imagen negativa, de exclusión social del parado, hace que, personalmente, éste se niegue a aceptar su situación y, colectivamente, se llegue a una gran competitividad entre parados. Ello dificulta una toma de conciencia individual y de grupo de tal situación y, por lo tanto, cualquier posibilidad de organización colectiva, sindical o del tipo que sea de tales personas.

Ello, unido al efecto de soporte económico que realizan las familias y que ofrecen los sistemas de subsidios, es lo que garantiza la paz social necesaria para la institucionalización de estas situaciones que dividen a nuestra sociedad en integrados y excluidos.

Una segunda consecuencia es el alargamiento de la juventud (Prieto, 1994, 105 y sgts.): hoy en día se puede considerar joven a una persona de 29 años, cuando hace un par de décadas eso era algo impensable.

Para entender este fenómeno de alargamiento de la juventud hay que partir de la idea de que ésta no es una cuestión de edad, sino una construcción social. No es algo que exista en sí mismo y, por lo tanto, en cualquier situación sociohistórica.

La juventud puede definirse como la etapa de la vida, intermedia entre la infancia y la edad adulta en la que se produce la preparación directa e incorporación

del individuo al mundo laboral –a la consecución de unos recursos económicos propios–, lo que le facilita la disposición de un espacio físico propio y una unidad de convivencia propios –pareja o individual–. Considerada de esta forma, esta etapa de transición es algo que surge a medida que va avanzando la sociedad industrial capitalista –no existía ni siquiera en su primera época–.

Con anterioridad a la industrialización, la no separación entre el mundo familiar y laboral –el mundo de partida y el de llegada– hace que la incorporación a las actividades laborales adultas fuese un proceso gradual, desarrollado en el propio entorno familiar y que no daba lugar a la identificación de una etapa diferenciada de tránsito entre la infancia y la edad adulta. Incluso en los primeros años de la industrialización tampoco se define una etapa de juventud –de hecho, el trabajo era también desarrollado por niños–. Es, a medida que se va prohibiendo el trabajo infantil y se va creando la escuela obligatoria, cuando se van dando las condiciones que definen una etapa vital incierta entre la infancia –no trabajo– y la edad adulta –trabajo–. La etapa de tránsito entre ambas o de incorporación al trabajo.

Ahora bien, si hemos dicho que es fundamentalmente la incorporación al mundo laboral lo que determina el fin de la juventud, no puede extrañar la afirmación de que, en las condiciones actuales de mercado de trabajo, la juventud se alargue respecto a los límites de edad considerados juveniles en otras épocas.

En las referidas condiciones de mercado de trabajo, la incorporación es:

–lenta: el mayor nivel de formación exigido por las empresas –aunque no siempre necesario para la función a desarrollar–, la menor presión de las necesidades familiares y el efecto disuasorio del paro hacen que la activación o disposición a trabajar se produzca cada vez en una edad más tardía. Así, por ejemplo, si en 1977 la tasa de actividad de los menores de 19 años era del 47%, en 1995 ha descendido, para ese mismo tramo de edad al 24%.

–difícil: evidentemente, el volumen de paro existente no facilita la incorporación al mundo laboral de los jóvenes que han decidido hacerlo. Otro dato, a modo de ejemplo, puede ser la diferencia entre una tasa de paro del 5,6%, en 1977, para el tramo de edad entre 25 y 29 años; y una tasa de paro del 30,7%, para ese mismo tramo de edad, en 1995.

–incierta: y ello como consecuencia fundamentalmente de una temporalidad del 64,5% en la contratación a menores de 29 años.

En estas condiciones de incorporación al trabajo, la disposición de un espacio físico propio se hace difícil y, en consecuencia, también lo es la disposición de una unidad de convivencia propia. Por ello, y sin pretender señalarla como la única

causa, sí puede decirse que la situación actual del mercado de trabajo está haciendo que en este país haya más jóvenes que nunca.

4. Condiciones de Trabajo.

Entrando, por último, en lo que es el segundo gran tema de esta conferencia: las condiciones de trabajo que se van perfilando como consecuencia de las transformaciones productivas y laborales de las dos últimas décadas, hemos de señalar que son dos los aspectos de esta reciente estrategia empresarial los que más directamente inciden sobre las condiciones de trabajo que se generen. Por una parte las denominadas Nuevas Tecnologías –informática, electrónica, telecomunicaciones y robótica–. Y, por otra, lo que también ha dado en llamarse las Nuevas Formas de Organización del Trabajo y entre las que cabe incluir sistemas de trabajo tales como los grupos autónomos de trabajo, los círculos de calidad, las células autogestionadas, los grupos de mejora, de progreso, etc.

Estos sistemas de trabajo, aún cuando presentan entre sí importantes diferencias, tienen, frente al taylorismo, una serie de rasgos diferenciales comunes. Así, en primer lugar, son sistemas que unifican las operaciones de ejecución –anteriormente separadas por el sistema taylorista–generando tareas más completas o, incluso, grupos naturales de tareas. Junto a ello, aproximan las funciones de planificación, ejecución y control de las mismas, asignándolas bien a un individuo o a un grupo de trabajadores, quienes, en ocasiones, pueden llegar a responsabilizarse de labores de calidad o mantenimiento –siquiera preventivo–de la maquinaria utilizada. De esta forma, dan lugar a cambios importantes en los elementos componentes de la categoría profesional o del puesto de trabajo.

La profesión –contenido de la tarea a realizar–adquiere mayor complejidad. En este sentido, hay que decir que, en ocasiones, las Nuevas Tecnologías dan lugar a tareas más fáciles de aprender. Sin embargo y frente a ello, las Nuevas Formas de Organización del Trabajo exigen una relativa polivalencia al trabajador, quien va a tener que ser capaz de realizar tareas diferentes. Para lograrlo, un buen nivel de formación de base y una constante actualización de conocimientos van a resultar requisitos mucho más fuertes de lo que lo eran en un contexto taylorista.

Asimismo, la persona se sitúa en un puesto en el que es mayor la carga de responsabilidad que ha de asumir y ello tanto por las tareas de control que ha de llevar a cabo –decidir si ha de interrumpir un flujo de trabajo, encontrar la solución a un problema, etc.–, como por el hecho de tener que trabajar en grupo –aspecto, este último, a cuyas consecuencias sobre la mayor carga de responsabilidad y presión para del trabajador, nos referiremos más adelante–.

De acuerdo con los teóricos, las condiciones de trabajo generadas en esta situación resuelven muchos de los inconvenientes que tradicionalmente ha provocado el sistema de trabajo taylorista: rutina, aislamiento, dependencia, infrautilización de la capacidad laboral del trabajador, tareas carentes de significado, etc.—, permitiendo así a la persona cubrir algo más que sus necesidades materiales en el entorno laboral. Y efectivamente, muchos de esos problemas se eliminan, lográndose situaciones de trabajo más interesantes, con un mayor significado para quien las realiza, que permiten desarrollar mejor las capacidades del individuo, una mayor interacción con los compañeros, etc. Pero, al mismo tiempo, surgen nuevos inconvenientes que nos impiden hablar de una optimización de las condiciones de trabajo. A ellos me voy a referir a continuación, por entender que, de las ventajas, hablan suficientemente la mayoría de los textos escritos sobre la materia.

En este sentido, el esfuerzo que ha de realizar el trabajador es mayor, en la medida en que es mayor el número de tareas con contenido diferente que ha de asumir en cada puesto, así como el consiguiente grado de responsabilidad (Espí, 1993). Junto a ello, la exigencia de una formación permanente no constituye sino una sobrecarga de esfuerzo en unas jornadas de trabajo ya suficientemente largas de por sí.

La extensión de la modalidad de trabajo en grupo supone, normalmente, una dificultad añadida a la labor a desarrollar. En este sentido, la necesidad de tomar decisiones conjuntas —donde pueden ponerse de manifiesto intereses o puntos de vista contrarios—, la proximidad y visibilidad entre puestos de trabajo, el establecimiento —en ocasiones— de sistema de retribución de grupo, unidos al menor papel referencial del mando facilitan el que, entre compañeros, puedan establecerse controles mutuos, actitudes de competitividad que no hacen sino introducir una mayor tensión y dificultad en las relaciones entre compañeros (Espí, 1993).

El tiempo de trabajo también sufre modificaciones como consecuencia de los cambios tecnológicos y organizativos que se introducen. Estos generan en la empresa una mayor intensidad de capital que es necesario rentabilizar. Con tal objetivo y de cara a dar respuesta a una demanda de productos cuyo ciclo vital es cada vez más corto, las empresas tienden a utilizar de forma más flexible e intensa los equipos productivos, dando así lugar a jornadas de trabajo y horarios más abiertos y flexibles, implantación del “tercer turno”, etc.

Estas transformaciones van frecuentemente acompañadas de un cambio en las relaciones laborales. La mayor participación en la toma de decisiones y la responsabilidad permitidas al trabajador suelen acompañarse de una demanda de mayor integración e identificación para con la empresa y sus objetivos. Al trabajador se le va haciendo asumir e interiorizar los objetivos de la empresa, creándole una sensación de presión psicológica tendente a mantener un estado de tensión que garantice el incremento de productividad y la calidad. Es lo que algunos autores han

denominado la “dirección por la tensión” o el “control por consentimiento” (Garrahan, 1993).

Las condiciones de trabajo hasta aquí descritas, y de las que –repito– he tenido interés en mostrar su lado más negativo, se materializan en una serie de consecuencias tanto positivas como negativas para el trabajador. Así, en un sector tan emblemático como el del automóvil, se observa una tendencia a la reducción de la incidencia y gravedad de los accidentes y enfermedades laborales (Castaño, 1994, 204). La automatización de los procesos más peligrosos, la mayor limpieza, el menor ruido y el menor esfuerzo físico que se exige a los trabajadores posibilitan esta mejora de resultados.

Sin embargo, desde el punto de vista de la salud y las enfermedades laborales, aparecen nuevos problemas relacionados con las nuevas situaciones tecnológicas y organizativas. El estrés o las depresiones son con frecuencia consecuencias del mayor ritmo de trabajo, el mayor esfuerzo o la mayor responsabilidad a que se ven sometidos los trabajadores. Problemas de insomnio u otros, amenudo considerados menos graves, tales como la alteración del ocio o de la vida familiar, se ven favorecidos por la flexibilidad y el alargamiento de las jornadas de trabajo. Incluso también se detecta un aumento en los problemas de vista como consecuencia del trabajo con pantallas de ordenador (Castaño, 1994, 206).

Todos los datos aportados hasta ahora describen una situación de condiciones de trabajo, con sus aspectos positivos y negativos, que puede ser preferible o no –dependerá de cada caso y cada persona– a las condiciones propias del Taylorismo.

Sin embargo, lo que es necesario indicar para poder ofrecer una imagen completa de la situación hoy en día existente es que tales condiciones afectan a una pequeña proporción de trabajadores en nuestro mundo empresarial.

El “núcleo” de empleo estable y cualificado, sobre todo en las grandes empresas, es el que más directamente se ve afectado por estas nuevas condiciones de trabajo. Al margen de él, y a medida que nos vamos alejando hacia la “periferia” del empleo menos cualificado e inestable, situado en puestos de menos carácter estratégico, las condiciones de trabajo –además de girar muy claramente en torno a las condiciones de empleo– van presentando rasgos más tradicionales; eso sí, acompañados de otros que son clara consecuencia de la estrategia de competitividad empresarial adoptada.

La descentralización productiva, con el consiguiente uso del sistema de subcontratación –al cual se va añadiendo, en algunos casos, el modelo de fabricación “just in time”– genera en las empresas auxiliares suministradoras una mayor presión de trabajo que, según los sindicatos, hace que la incidencia de los accidentes de trabajo sea mayor que en las plantas de montaje de automóviles (Castaño, 1994, 205).

En materia salarial o en la realización de horas extraordinarias, la situación de los trabajadores “periféricos” es, en numerosos casos, relativamente peor que la que corresponde a sus compañeros más próximos al núcleo del empleo. Si bien es cierto que la eficacia del análisis documental formal de los Convenios Colectivos de cara a medir la evolución real de estas variables es escasa, dado que normalmente su existencia no queda recogida en ellos (Prieto, 1995).

Como tercer ejemplo en el mismo sentido, podemos hacer referencia a las políticas empresariales de formación, centradas fundamentalmente en el empleo estratégico; mientras que para el empleo no estratégico son la rotación, la movilidad interna o el adiestramiento y reciclaje en el puesto de trabajo los mecanismos que, con mayor frecuencia, utiliza la empresa para adaptar su capacidad a las necesidades del puesto (Martín Artiles y Lope Peña, 1993, 115).

Todos ellos son datos que nos permiten reflejar bastante fielmente la situación de condiciones de trabajo –en cualquier caso más ambivalente que la que corresponde a las condiciones de empleo– generadas por las transformaciones productivas y laborales introducidas por la empresa en los últimos años de cara a mejorar su competitividad económica.

5. Bibliografía.

- CANO, E. y SANCHEZ, A. (1995).– “La precarització de les relacions laborals en el marc del teixit productiu valencià”. *Actas del Congreso del Mon Laboral*, Valencia, Abril 1995.
- CASTAÑO COLLADO, C. (1994).– *Tecnología, empleo y trabajo en España*. Alianza Editorial.
- Encuesta de Población Activa. Primer Trimestre de 1996.
- SPI GUZMAN, M.T. (1993).– *La participación como determinante de la eficacia empresarial: contexto y condiciones de su influencia*. Tesis Doctoral. Universidad del País Vasco.
- GARRAHAM, P. (1993).– *Workplace dissonance and commitment in the era of lean production*. Mimeografiado.
- MARTÍN ARTELES, A. y LOPE PEÑA, A. (1993).– “Dinámica de las cualificaciones y políticas de Recursos Humanos”. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*. Nº 21–22.
- MATEU, M. (1984).– *La nueva organización del trabajo. Alternativas empresariales desde una óptica psicosociológica*. Editorial Hispano Europea.

- MIGUELEZ, F. (1995) “ El momento actual de las relaciones de trabajo asalariado: relaciones laborales y gestión de recursos humanos”. *Actas del V Congreso Español de Sociología*. Granada, Septiembre, 1995.
- PRIETO, C. (1994).– *Trabajadores y condiciones de trabajo*. Ediciones Hoac.
- PRIETO, C. (1995).– “Mercado de trabajo y sociedad: condiciones de trabajo, empleo y cohesión social”. *Actas del V Congreso Español de Sociología*. Granada, Septiembre, 1995.
- SANTOS ORTEGA, J.A. (1995).– *Sociología del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- VILLA, P. (1990).– *La estructuración del mercado de trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.