

## REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO Y EL EMPLEO. PERSPECTIVA DE FUTURO<sup>1</sup>

**Eduardo Rojo Torrecilla**

Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
de la Universidad de Girona

### I. Introducción

El objeto del presente artículo es exponer mis tesis e ideas sobre los retos que el trabajo y el empleo tienen planteados ante sí de cara a los años venideros, si bien siempre tomando previamente en consideración la situación de partida actual. Alejado este trabajo del examen concreto de uno o varios problemas inmediatos, me permite efectuar un ejercicio intelectual de reflexión que ofrezca sugerencias a quienes estén interesados en la construcción de una sociedad más justa, más solidaria y en donde el trabajo, y las rentas económicas, estén mucho mejor repartidas de lo que lo están en el momento presente.

Sin ánimo de exhaustividad, cabe decir que pueden examinarse diversas cuestiones, teniendo en consideración que son las más relevantes en el debate no sólo europeo sino también internacional que se está llevando a cabo sobre los cambios en el mundo del trabajo. Mi atención se centrará de forma primordial en el análisis de la nueva concepción del trabajo, la incidencia de los procesos culturales-educativos en la misma y las necesarias medidas para avanzar en la redis-

---

1. El presente texto encuentra su origen en la Conferencia pronunciada el 16 de marzo de 1995 en la Escuela de Estudios Empresariales de la Universidad de País Vasco, con ocasión de la inauguración de dicho centro universitario. La fecha de cierre del artículo es la del 11 de julio de 1995.

tribución de aquél. También prestaré atención a los empleos de futuro, con la incidencia de las nuevas tecnologías “que modifican radicalmente la naturaleza del progreso técnico y ponen en cuestión el papel jugado hasta ahora por el trabajo como eje central de las relaciones sociales”<sup>2</sup>, y la apuesta por modelos participativos en el ámbito de la empresa; destacaré la importancia de la educación y formación que posibilite, por decirlo con palabras de las Recomendaciones de política económica de la Unión Europea para 1994, “una más estrecha interrelación entre las aptitudes/capacidades profesionales y los empleos a los que se podrá acceder en el futuro venidero”, y que requiere que por parte de las empresas se dedique una parte importante de sus presupuestos a la inversión en formación de su personal (un 3’5 % de la masa salarial bruta en España en 1992, cantidad aún alejada de la media europea),<sup>3</sup> y también que las distintas Administraciones con competencias en la materia coordinen adecuadamente su actuación y eviten solapamientos o duplicidades innecesarias<sup>4</sup>.

Pero hay otras cuestiones o asuntos que también poseen relevancia para entender los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo y del empleo, a los que quiero hacer una breve mención en esta introducción.

El mejor empleo requiere también que haya un mayor número de personas que presten una actividad, y ello guarda relación con la mayor o menor tasa de actividad existente en cada país, así como con el volumen de horas de trabajo efectuado (cada vez, dicho sea incidentalmente, más importante que el cómputo de las contrataciones, dado que aumenta el peso del empleo a tiempo parcial); tasa de actividad cuyo aumento o disminución depende de muchos y variados factores como se ha puesto de relieve en los estudios internacionales sobre el empleo, pues incide el período de enseñanza obligatoria, el auge del empleo temporal y a tiempo parcial, la fijación de una edad obligatoria de jubilación, las actitudes culturales respecto a la importancia del acceso a un empleo remunerado, o los sistemas de protección social que inciten o no a la búsqueda de un empleo, y obviamente la propia coyuntura eco-

---

2. “Chômage: appel au debat”, *Le Monde*, 28 de junio de 1995. Artículo suscrito por destacados economistas, sociólogos, miembros de movimientos asociativos, etc, entre los que destacan Guy Aznar, André Gorz, Roger Sue, Guy Roustang y Patrick Viveret.

3. Dato facilitado por el Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, Marcos Peña, en su comparecencia en la Comisión de Política Social y de Empleo del Congreso de los Diputados el 8 de junio de 1995. Comisiones, año 1995, núm. 521, pág. 15976.

4. En la comparecencia citada en la nota anterior, Marcos Peña manifestaba que a mediados de abril “existían 394 normas de las Comunidades Autónomas sobre formación profesional y política de fomento del empleo, que en buena medida están provocando cierta desconexión, solapamiento, dificultad de control, de seguimiento y de evaluación” (pág. 15975).

nómica que anima o desincentiva dicha búsqueda<sup>5</sup>. Se ha calculado así en la Europa comunitaria que el número de personas que podrían incorporarse al mercado de trabajo si las condiciones fueran favorables, con lo que ello supondría de incremento radical de la tasa de actividad, sería del 25 % del total de la población activa, calculada esta cifra a partir de la toma en consideración del índice de actividad (es decir la relación entre la población en edad activa y la población activa) y el índice de desempleo<sup>6</sup>. Por lo que respecta a España nuestra tasa de actividad era del 48'82 % al finalizar 1994, aproximadamente diez puntos por debajo de la media comunitaria; el incremento importante de la tasa de actividad femenina, que alcanza un récord histórico del 35'8 % en 1994 y con especial incidencia entre las mujeres de 25 a 40 años, va de la mano con un descenso continuado de la tasa de actividad masculina, 62'7 % en el mismo período, y este descenso masculino se debe básicamente a la disminución de la participación laboral de los varones de edad superior a los 55 años, a consecuencia de los procesos de reestructuración y reconversión operados durante los últimos años en ramas o subsectores industriales clásicos intensivos en mano de obra masculina<sup>7</sup>.

No puede olvidarse tampoco el drama del desempleo, que ha merecido muy recientemente la atención de un selecto grupo de profesionales franceses que llaman a "dejar de lado las divergencias, en ocasiones profundas, que les separan, y abrir un debate colectivo para poner en marcha una nueva política económica y social que se enfrente de forma resuelta y decidida a la cuestión<sup>8</sup>. El desempleo es "el principal problema económico con el que se enfrenta la Comunidad tanto ahora como durante

---

5. Vid. B. Stevens et W. Michalski: "Perspectives a long terme des pays de l'OCDE en matière de l'emploi et de cohésion sociale: aperçu general". OCDE, *Les sociétés de l'OCDE en transition. L'avenir du travail et des loisirs*, París, 1994, pág. 8. Los autores ponen especial énfasis en la variable de la situación económica, "pues una economía floreciente incita a las personas hasta entonces inactivas a buscar trabajo, y por el contrario una situación de recesión las desanima a ello".

6. Dictamen del CES sobre el libro verde de la política social europea: opciones para la Unión. DOCE C nº 148, 20.05.94, págs. 35 a 48.

7. Los cambios en las tasas de actividad guardan estrecha relación con el crecimiento de la población activa, y mientras la masculina creció en un 4 % entre 1980 y 1993, la femenina se incrementó en casi un 50 %.. Cfr. Alcaide Castro M., "Algunos aspectos relevantes de la evolución del mercado de trabajo en España". Relaciones Laborales nº 6/1995, pág. 82.

8. "Chômage: appel ...", ob. cit.

el resto de la década “<sup>9</sup> (10’8 % en la Unión Europea al finalizar 1994, según datos de Eurostat, con una tasa superior entre las mujeres, 13 %, y los jóvenes menores de 25 años, 19’6 %, que entre los hombres, 9’3 %), y que plantea la necesidad de atajar la creciente dualización social entre trabajadores “normales” y trabajadores “atípicos” (estos últimos vinculados cada vez más débilmente al mundo de la empresa)<sup>10</sup>, debatiéndose en foros internacionales diversas propuestas sobre las ventajas e inconvenientes, en orden a atajar este problema, de la desregulación laboral o bien de una flexibilidad controlada o “positiva”, por utilizar la terminología acuñada por la Confederación Europea de Sindicatos en su VIII Congreso celebrado el pasado mes de mayo en Bruselas con la que me identifico, al igual que lo hace el Comité Económico y Social de la UE cuando recuerda que los problemas del desempleo y la exclusión social deben requerir la máxima prioridad por parte de todos los Estados y que no se puede hacer caso omiso de los “costes sociales” del desempleo<sup>11</sup>; un desempleo además que afecta y golpea mayoritariamente a las personas sin cualificación, ya que sólo el 28 % de los trabajadores europeos no poseen cualificación profesional pero la cifra sube al 52 % entre los desempleados, por lo que la lucha contra esta situación, en especial la de las personas que llevan largo tiempo en la misma<sup>12</sup> debe constituir una de las prioridades de la política laboral europea según se constató en la reunión del Consejo europeo de Essen celebrado en

---

9. Comisión de las Comunidades Europeas. “El empleo en Europa. 1994”. Luxemburgo, 1994. Para la Comisión, “si bien las perspectivas para el resto de 1994 y para 1995 pueden preverse con cierto grado de confianza, las perspectivas a largo plazo son inciertas”(pág. 7). Según las últimas previsiones realizadas, en la primavera de 1995, la media del empleo en la Unión Europea debería crecer un 1 % este año y un 1’1 % en 1996, a diferencia de las tasas negativas que se dieron en 1992, - 1’3 %, 1993, - 2%, y 1994, - 0’5 %. Según la Comisión europea, el empleo en España crecerá el 1’5 % en 1995 y el 2 % en 1996.

10. En nuestro país ha sido el propio Banco de España el que ha criticado esta estructura dual y el alto porcentaje de empleo temporal, dado que constituye “un factor limitativo de la competitividad de la economía, al desalentar la inversión en capital humano por parte de las empresas, incidiendo negativamente en la productividad total de los factores”. Cfr. *Informe Anual 1993*. Madrid, 1994, pág. 63.

11. “Dictamen del CES sobre el libro verde .....”, ob. cit., pág. 36. Para el CES los problemas comunes a los países europeos son los del desempleo, el incremento de la exclusión social y la financiación de la Seguridad Social.

12. La cuestión es particularmente grave en España ya que al finalizar 1994 un 63’4 % de mujeres y un 50 % de hombres se encontraban en esta situación de desempleo de larga duración. Cfr. Secretaría Confederada de Empleo de CC.OO. *El paro de larga duración en España desde el primer trimestre de 1993 hasta 1994*. Madrid, marzo 1995. En el documento se formula la propuesta de “creación de centros de orientación territorial con participación del INEM, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales y organizaciones sindicales y patronales que tengan por objeto el asesorar y ayudar a los parados de larga duración a reinserirse en el mercado de trabajo” (pág. 32).

diciembre de 1994<sup>13</sup>; una cualificación tanto educativa como profesional que es especialmente necesaria en España si reparamos en los datos de la EPA de 1994 respecto al nivel de estudios y que nos pone de manifiesto que más del 50 % de las mujeres carecen de estudios o sólo han realizado los primarios, y que casi el 48 % de los hombres se encuentran en la misma situación<sup>14</sup>. Conviene enfatizar además que el desempleo de larga duración lleva en muchas ocasiones a la exclusión social de quien lo sufre, y revierte en perjuicio de gran parte de la ciudadanía dado que dicha situación cuando afecta a muchas personas no contribuye en modo alguno, tal como se ha puesto de manifiesto en documentos de las Naciones Unidas para la cumbre social de Copenhague, “al tipo de armonía y al bienestar productivo que son vitales para el desarrollo económico”<sup>15</sup>. Incidentalmente quiero dejar aquí apuntado, sin abordarlo a fondo ya que merecería un tratamiento monográfico, que el desempleo sería un problema de mucha mayor importancia, especialmente en España, si no estuviera amortiguado, como se ha destacado en estudios realizados al respecto, por la unidad familiar<sup>16</sup> y por las diversas prestaciones sociales que reciben más del 47 % de los hogares españoles<sup>17</sup>.

---

13. Además, en tema de empleo se sugirió una actuación concertada de los poderes públicos y de los agentes sociales potenciando los aspectos formativos para adaptarse a los cambios tecnológicos, y en materia de política salarial se indicó que esta debería propiciar “las inversiones generadoras de puestos de trabajo, por lo que en la actual situación hacen falta unos ajustes salariales inferiores al aumento de la productividad”. Cfr. Europe Información Internacional 11.12.94, págs. 3-4.

14. Otros datos significativos son los siguientes: un 2'6 % de hombres y un 6'1 % de mujeres se declaran analfabetos/as; con estudios secundarios generales se encuentran el 31'3 % y 28 % respectivamente, mientras que los estudios secundarios profesionales comprenden al 8'8 % y 8'2 %; por fin, sólo poseen estudios superiores el 8'8 % y el 8'2 % respectivamente, ocupando las mujeres la primera posición en los estudios de primer ciclo (4'9 % frente al 3'9 %) y los hombres en los de segundo ciclo (4'6 % frente a 3'1 %).

15. *La crisis del trabajo*, Ginebra, 1994. Resalta el documento citado que “los desempleados crónicos, los jóvenes que no pueden encontrar trabajo y los inmigrantes —que temen la expulsión y cuyos derechos se violan— viven en un permanente estado de ansiedad en relación con la incertidumbre de su futuro”.

16. “La protección informal otorgada por la estructura familiar ha podido compensar en alguna medida las consecuencias negativas de un desempleo creciente y sólo en parte cubierto por los mecanismos de protección social”. L. Ayala, R. Martínez y J. Ruiz-Huerta, “La desigualdad en España: ¿reproducción tardía de los factores de cambio internacionales?”. *Igualdad* (Boletín informativo del programa de estudios de la Fundación Argentaria sobre igualdad y distribución de la renta y de la riqueza), n° 13, abril de 1995, pág. 10.

17. “En 1992, el 47'6 % de los hogares recibe algún tipo de prestación económica de las Administraciones Públicas, sea en pensiones (31'6 %), prestaciones (11 %) o ayudas de diferente tipo (5 %). En todo caso, esto quiere decir que 5.634.000 hogares españoles perciben algún tipo de prestación económica...”. Cfr. G. Rodríguez Cabrero, “La política social en España 1980-1992”. *Documentación Social* n° 96/1994, págs. 175 a 199.

Por último, si nos referimos a Europa es necesario enfatizar el lado social de la política europea en orden a conseguir una justa combinación entre la política económica y la política social que revierta en beneficio de toda la ciudadanía; o lo que es lo mismo se trata de proseguir el desarrollo de esa dimensión social y fortalecer el papel de los agentes sociales, ya que ambas medidas deberían constituir una condición esencial para conciliar la libertad de mercado con el equilibrio social, a fin de dar respuesta a los problemas reales que preocupan a la mayor parte de la ciudadanía europea y que se centran en las cuestiones del empleo y del desempleo, de la posibilidad de ejercitar los derechos sociales, de la defensa del medio ambiente y de la no discriminación de trato<sup>18</sup>, tratándose de evitar que existan dos “bloques sociales” claramente diferenciados, como ocurre desgraciadamente en EE.UU. en donde se produce una fractura cada vez más creciente entre “quienes perciben rentas cualificadas y aquellos que carecen de las mismas...”, y se produce una reducción del sector de población que se situaba hasta ahora en las franjas intermedias de niveles de renta”<sup>19</sup>.

## II. Nueva concepción del trabajo

Parémonos a pensar, en primer lugar, sobre el volumen horario de la actividad laboral que presta una persona en la actualidad y comprobaremos las importantes diferencias con la misma realidad de cien años atrás, ya que si el tiempo de trabajo hoy en día se sitúa, en promedio europeo, en las 1700 horas anuales, la cifra subía a las 3.000 horas hace aproximadamente un siglo, y sin embargo la productividad ha ido creciendo de forma gradual y paulatina. ¿No ha llegado el momento, y volveré con más detalle sobre esta cuestión más adelante, de abandonar viejos tics respecto a la “imposibilidad” de reducción de la jornada de trabajo porque afecta al nivel de producción y de productividad, y plantearse una acción concertada a escala

---

18. Vid. Resolución del Consejo de 6 de diciembre de 1994, “sobre determinadas perspectivas de una política social de la Unión europea: contribución a la convergencia económica y social de la Unión”. DOCE n° 368, 23.12.94, págs. 6 a 10. Respecto a las normas laborales comunitarias el consejo apuesta por la armonización de objetivos nacionales, pero no por la uniformización, argumentando que ello “perjudicaría las posibilidades de competencia de las regiones desfavorecidas para la creación de empresas...” (pag. 9).

19. B. Stevens et W. Michalski, “Perspectives a long terme des pays de l’OCDE .....", ob. cit., pág. 12.

Europea que después podría extrapolarse a otros países y continentes<sup>20</sup>. Piénsese además que hoy en día, según estudios cualificados, el tiempo que una persona dedica al trabajo no supera el 14 % de aquel que pasa despierto, por lo que el trabajo deja de ser el referente básico de la vida para una buena parte de la población, y cobra todo su sentido, entonces, la afirmación realizada por un alto responsable de la Unión Europea de que “el trabajo, que ha sido el principal sistema de integración social, pasará a un segundo plano porque los europeos darán más importancia al tiempo de no-trabajo: la formación, el ocio, la familia o la participación en asociaciones cívicas”<sup>21</sup>.

No es ahora el momento de efectuar una recapitulación histórica sobre los diversos significados que el trabajo ha tenido a lo largo de la historia, y baste indicar que podemos considerar la existencia de siete grandes etapas históricas, aún cuando la concepción del trabajo predominante en cada una de ellas no reemplaza necesariamente a la anterior sino que en bastantes ocasiones se complementan y coordinan<sup>22</sup>. Me interesa detenerme en el período que se abre con la Revolución Industrial del S. XIX donde se separan el tiempo de trabajo y de vivir, donde el trabajo para obtener ingresos se convierte en la forma dominante de trabajo, y en donde aparece y se desarrolla la figura del “trabajo asalariado” que convierte al individuo, como ha explicado la profesora Victoria Camps, “en simple pieza de un engranaje, le despoja del poder y la voluntad para intervenir en el proceso productivo”<sup>23</sup>; o dicho de otra forma, la actividad productiva se separaba de la vida para ser simplemente un medio de ganarse la vida. Es conveniente, por todo ello, recordar que esa noción de trabajo asalariado y productivo que está entrando en crisis en los últimos años no data de siglos atrás en la historia, sino que es resultado de un proceso histórico-político-económico muy concreto cuál es el de la industrialización y la llegada del capitalismo fabril; o por decirlo con palabras de uno de los sociólogos más brillantes y estudioso del mundo del trabajo, “lo que nosotros llamamos trabajo es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego gene-

---

20. Sobre la cuestión, vid. recientemente R. Hoffman et J. Lapeyre (sous la direction de), *Le temps de travail en Europe. Organisation et reduction*. París, Ed. Syros, 1995, libro que recoge las ponencias y comunicaciones presentadas en el Seminario que organizaron la CES y el Instituto Sindical Europeo el pasado mes de noviembre en la localidad alemana de Düsseldorf.

21. La frase es de Jérôme Vignon, Director de prospectiva en la Comisión de la Unión Europea, en el marco de una entrevista publicada en *La Vanguardia*, 4 de julio de 1995, pág. 76.

22. Vid. E. Rojo, *Reflexiones sobre los cambios en el mundo del trabajo*. Madrid, Fundación Santa María, 1994.

23. “El sentido del trabajo y el ethos individualista”. *El socialismo del futuro*, núm. 6/1992, págs. 123 a 132.

realizada con el industrialismo”<sup>24</sup>. El trabajo como tiempo social dominante, pues, disminuye cada vez más y también su importancia en la vida de la persona, aunque todavía somos deudores de una educación “para” el trabajo y en donde la falta del mismo genera un mecanismo de autorresponsabilidad y de autoculpabilidad del desempleado para con la sociedad.

Voy a reiterar ahora algunas afirmaciones que he realizado en trabajos y estudios anteriores, dentro del equipo de trabajo que formaba con Juan N. García-Nieto, y que creo que tienen aún si cabe más vigencia que hace dos o tres años: ha entrado en crisis una noción de trabajo productivo que se ha identificado durante mucho tiempo con el trabajo industrial manual, en coherencia con el predominio de un modelo laboral de corte taylorista primero, y fordista después, y basado en la concentración de trabajadores en grandes núcleos fabriles industriales. Basta además examinar los datos sobre la evolución del empleo por grandes sectores económicos para darse cuenta de la certeza de la afirmación anterior, ya que estamos asistiendo en la Europa comunitaria a una disminución acelerada del empleo en el sector agrícola y a una reducción paulatina del empleo industrial, mientras que el volumen y peso del empleo en el sector servicios supera ya el 60 % de la población activa (no siendo ajeno a este dato la mayoritaria presencia femenina en el sector, que es del 75 % de todas las mujeres asalariadas frente al 50 % de varones). Creo que los cambios acaecidos en la estructura real del mundo del trabajo, con un aumento también significativo del personal ocupado en las medianas y pequeñas empresas y el aumento asimismo del trabajo autónomo más o menos real, hacen necesaria una revisión, modificación y delimitación clara de aquella noción, si bien, dicho sea esto incidentalmente, esta propuesta de cambio o adecuación no me parece que goce del apoyo de un sector importante de la izquierda política y social, la cual defiende planteamientos más “clásicos” y afirma que el trabajo humano —en su acepción más comúnmente utilizada desde la vertiente asalariada— “es necesario para el desarrollo personal y colectivo..., elemento fundamental en cualquier sociedad, independientemente de los cambios técnicos que se producen en la clase obrera y trabajadora”, con duras críticas hacia las calificadas de “tesis pseudomodernistas que pontifican con la desaparición de la clase obrera”<sup>25</sup>.

Se ha puesto de manifiesto, cada vez de forma más nítida, que el trabajo directamente productivo vinculado a la actividad industrial será cada vez menos relevante, ya que muchas personas que anteriormente trabajaban en la misma ya no serán necesarias en el futuro inmediato, y no por simples fluctuaciones cíclicas de la

---

24. A. Gorz. *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, Ed. Sistema, 1995, pág. 37.

25. “Problemas del mundo del trabajo en la nueva realidad socio-económica, ecológica y tecnológica”. Conferencia federal del Partido Comunista de España. Madrid, 14 y 15 de noviembre de 1992.

oferta y de la demanda, “sino porque la sociedad exige, y la tecnología hace posible, muy elevados niveles de productividad laboral”<sup>26</sup>; una tecnología que permite el desarrollo de una nueva economía “informacional”<sup>27</sup> y en donde el trabajo cada vez cobra menos valor y lo que adquiere relevancia es “la aplicación de conocimiento e información a la gestión, producción y distribución tanto en procesos como en productos”, de forma que “la generación y procesamiento estratégico de información son factores esenciales de la productividad y la competitividad en la economía”<sup>28</sup>, si bien es cierto también que conviene relativizar las diferencias entre el sector industrial y de servicios ya que existe una interrelación estrecha entre ambas “y buena parte de los servicios dependen de los vínculos directos que mantienen con la actividad industrial”<sup>29</sup>. Tal como se ha puesto de relieve en estudios especializados, al mismo tiempo que se desarrolla el cambio tecnológico, el trabajo cesa para un número creciente de personas “de ser el lugar de realización personal y se ve cada vez menos como el eje central del vínculo social”<sup>30</sup>. Creo que puede compartirse plenamente la afirmación que no habrá trabajo (en sentido clásico) para toda la vida y a jornada completa para toda la población, y que dado que las mutaciones económicas nos demuestran que es cada vez menos necesaria la mano de obra para obtener bienes y servicios, se hace imperativo redistribuir el trabajo socialmente disponible, ya que la economía “debe organizarse en torno a ese imperativo democrático cuando está comprobado que cada vez se puede invertir más con menos inversión humana”<sup>31</sup>. En definitiva, hay que cuestionarse con toda claridad el fetiche del retorno al pleno empleo (al menos tal como se ha entendido en la Europa comunitaria durante las décadas gloriosas del Welfare State) y avanzar en nuevas modalidades del reparto de la riqueza y de las rentas, “y abrirse a una sociedad no

---

26. A. King y B. Schneider, *La primera revolución mundial. Informe del Consejo al Club de Roma*. Barcelona, Ed. Plaza y Janés, 1991.

27. Una de sus potencialidades sería hacer emerger “una nueva cultura revolucionaria que permita (al movimiento obrero) disputar sobre el terreno a los dirigentes empresariales las normas y los criterios de gestión”. Cfr. J. Lojkin, “De la révolution industrielle à la révolution informationnelle”. J. Bidet et J. Texier (sous la direction de), *La crise du travail*. París, PUF, 1995, pág. 48.

28. M. Castells, “La sociedad de la información. Diez tesis”. *Temas para el debate* núm.5/1995, pág. 65.

29. M. Castells y Y. Akoama. “Hacia la sociedad de la información: estructura del empleo en los países del G-7 de 1920 a 1990”. *Revista Internacional del Trabajo*, núm.1/1994, pág. 27.

30. J. Robin, *Transversal science culture*, nº 32/ marzo-abril 1995.

31. B. Cassen, “La hora de repartir el trabajo y sus beneficios”. *Cuatro Semanas y Le Monde Diplomatique*, núm. 3/1992, págs. 4-5.

ya de pleno empleo, sino de actividad plena”<sup>32</sup>. Sigue habiendo mucho por hacer en los ámbitos de la investigación, de la cultura, enseñanza, medio ambiente, atención a la tercera edad y a los menores, etc. Desde una perspectiva que mira hacia el futuro se ha subrayado acertadamente a mi entender que dicho concepto de ocupación en sentido amplio “... incluirá ciertamente el tiempo dedicado a contribuir a las necesidades económicas de la sociedad por lo que recibirá una remuneración adecuada, pero también actividades elegidas por cada uno, que proporcionen una realización de la propia persona”<sup>33</sup> <sup>34</sup>. La noción tradicional de trabajo remunerado ordinario ha de cambiar, e incorporar a la misma actividades hasta ahora no contempladas, o muy poco contempladas cuando menos, cuáles son por ejemplo las actividades destinadas a mejorar la calidad del entorno, los servicios a la colectividad, el cuidado de los niños o de las personas mayores, y su reconocimiento, se ha dicho acertadamente, “posibilitaría la reinserción de las personas carentes de empleo o que no han podido acceder al mismo”<sup>35</sup>.

Me parece importante abrir nuevos espacios de reflexión sobre los cambios en el mundo del trabajo y de los sujetos que forman parte del mismo, y sobre el propio valor del trabajo como tal, así cómo de qué manera se pueden superar los riesgos de exclusión social que se dibujan cada vez con trazos más gruesos en nuestras sociedades desarrolladas; y debemos reflexionar sobre el trabajo en sus dos aproximaciones más comunes: una, la que va mas unida a las preocupaciones inmediatas de la sociedad, es decir cuál será el trabajo del futuro; otra, la que se interroga por cómo será el trabajo del futuro, ya que asume como un hecho real y no refutable que las mutaciones económicas y sociales plantean nuevas dimensiones a la actividad humana y obligan a repensar el carácter mismo del trabajo como trabajo asalariado propio de la cultura industrial.

---

32. J. Robin, “Los caminos hacia una sociedad de plena actividad y no de pleno empleo”. El socialismo del futuro núm. 6/1992, págs. 135 a 144. Vid. también H. Oetjen, “El futuro del trabajo y la política sindical”. El socialismo del futuro núm. 6/1992, págs. 147 a 149, quien, desde una óptica sindical, reconoce que la capacidad social del trabajo necesaria para la producción de una cada vez mayor cantidad de bienes será cada vez menor.

33. A. King y B. Schneider. *La primera revolución...*, ob. cit Con todo, el Club de Roma nos recuerda que esta optimista imagen del tránsito de la actual sociedad de la información a una sociedad ocupacional en donde el tiempo libre tendrá carácter creativo y satisfactorio, puede suceder en el Norte... pero está lejos de realizarse en el Sur”.

34. Vid. una amplia reflexión sobre estas cuestiones en J. Robin, *Quand le travail quitte la société post-industrielle*. París, GRIT, 1993.

35. B. Stevens et W. Michalski, “Perspectives a long terme des pays de l’OCDE...”, ob. cit., pág. 17.

La situación es grave y no parece que deba infravalorarse. Ponerse una venda en los ojos y negarla sería un ejercicio intelectualmente muy pobre, a no ser que se entienda cínicamente que las leyes del mercado son inexorables y que el precio del progreso para unos es la situación de exclusión social y económica para otros, aquellos que no son capaces de subirse al carro del crecimiento. A esta tarea de reflexión deben contribuir las aportaciones de valiosos y cualificadores pensadores como A. Gorz, J. Robin, A. Schaff, o el ex-presidente de la Comunidad Europea Jacques Delors. En especial, quiero subrayar ahora la aportación de este último durante su etapa de presidente comunitario; cristiano y socialista, para mí dos partes de un mismo todo, defendió los valores de la solidaridad como ejes vertebradores de una Europa más justa y solidaria. Preocupado por la exclusión social y la marginación que afecta a millones de personas en nuestras sociedades de forma paradójica tan desarrolladas tecnológicamente, Delors ha sido el adalid de un pensamiento que sitúa a la persona en el centro del debate socio-económico y que entiende que la economía ha de estar al servicio de la persona y no al revés como ocurre en la mayor parte de las ocasiones. En fin, el pleno empleo en su sentido tradicional no será recuperado, ha escrito Adam Schaff, "porque la humanidad y su civilización está pasando a una nueva etapa, al menos en los países desarrollados. La civilización se encuentra en pleno proceso de mutación de la etapa del pleno empleo a la de la plena ocupación, con todas las consecuencias y complicaciones, también de orden político, que el cambio acarrea". Mutación que, añado por mi parte, interpela también a las organizaciones sindicales que deben rediseñar sus estrategias de futuro si quieren seguir representando los intereses de un cada vez más complejo y cambiante mundo del trabajo.

Es necesaria una nueva visión educativa para enfrentarnos, y no sólo los que tenemos una cierta edad sino principal y fundamentalmente los más jóvenes, a estos cambios en el mundo del trabajo, y no es válida una educación que siga preparando a los jóvenes para un mundo del trabajo que no habría cambiado nada, aparentemente, en los últimos veinte o treinta años, pues tal como ha se ha subrayado en el libro blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo, la educación y la formación han de jugar un papel preponderante y de primer orden en la conformación de nuevas mentalidades que ayuden a abordar la construcción de un nuevo modelo de sociedad donde el trabajo y el empleo jugarán un papel sensiblemente diferente al de etapas anteriores<sup>36</sup>. Y como ésto no ocurre, ese es todavía un drama que existe en nuestras sociedades, y lo explicaba con magistral claridad Jacques Robin en una reciente conferencia organizada por la Fundación Utopía: "hemos sido educados para obtener un título y para conseguir una buena posición en el trabajo... y es en el momento en que la sociedad y los agentes sociales afirman el trabajo como eje cen-

---

36. Vid. P.O. Bergeron & M. A. Gaiße (eds). *Croissance, compétitivité, emploi. A la recherche d'un modèle pour l'Europe*. Bruselas, Presses Universitaires Européennes, 1994.

tral cuando éste se va convirtiendo cada vez en menos importante para la realización personal de cada individuo... algo que genera una contradicción que necesariamente ha de cuestionar los mecanismos de nuestras sociedades que se han basado en la centralidad del trabajo”<sup>37</sup>, y no puede dejar de sorprender que habiendo cambiado tanto la sociedad europea desde la década de los sesenta, “con raras excepciones los esquemas mentales aún están impregnados de una cultura de aquella época”<sup>38</sup>. La educación ha de posibilitar una visión más global de la sociedad y más crítica y con capacidad de análisis de la realidad que nos rodea; debe ser una educación que no prepare única y exclusivamente para un trabajo asalariado cada vez más difícil y escaso, sino que potencie las capacidades emprendedoras de todas las personas, muy especialmente de los jóvenes, por lo que me parece muy válida la propuesta contenida en el Informe sobre la juventud elaborado el año pasado por una Comisión especial del Senado, en el que se insta a la generación de una cultura “que fomente la asunción del riesgo empresarial por los jóvenes, desde el sistema educativo hasta los incentivos fiscales y pasando por la modificación de actitudes sociales”<sup>39</sup>; ha de ser también una educación profundamente democrática que posibilite un intercambio recíproco entre quienes la imparten y quienes la reciben, porque la educación no puede ser cosa “de unos pocos” sino que necesita expandirse al máximo en todas nuestras sociedades, ya que como recordaba el Rector de la Universidad Centroamericana de Managua, Xavier Gorostiaga en 1992, “la democratización del conocimiento es uno de los requisitos necesarios para un nuevo orden económico y social”<sup>40</sup>.

¿Qué medidas debemos, y no sólo podemos, lanzar a la palestra para avanzar en un proceso de más y mejor empleo, y al mismo tiempo de redistribución del mismo entre toda la ciudadanía?. Es obvio que aquí debemos hablar de la reducción y reorganización de los tiempos de trabajo (y subrayo el plural, ya que cada vez más

---

37. “Del pleno empleo a la plena actividad”. Conferencia (inédita) pronunciada en el marco de la Jornada de estudio y debate que, con el mismo título, se celebró el 4 de mayo de 1995 en Castelldefells.

38. M. Jouen, “Des emplois pour répondre a des nouveaux besoins”. P.O. Bergeron et M. A. Gaiffe (eds), *Croissance, compétitivité...* op. cit., pág. 214.

39. “Informe de la Comisión especial de juventud”, aprobado por el Pleno del Senado el 30 de noviembre de 1994. Boletín Oficial de las Cortes Generales-Senado, Serie I, 9 de diciembre de 1994, pág. 91. La idea general del documento es que la explosión demográfica de los años 60 y 70 afectará a los jóvenes de hoy hasta bien entrado el S.XXI, ya que “el ritmo de creación de empleo en los anteriores momentos de bonanza económica no pudo nunca superar al de masiva afluencia de nuevos demandantes de generaciones jóvenes con cifras record de componentes”. (pág. 69).

40. “La mediación de las ciencias sociales y los cambios internacionales”. Ponencia presentada al encuentro internacional “Cambio social y pensamiento cristiano en América Latina 20 años después”. El Escorial, junio-julio 1992.

su organización está menos estandarizada) y sus correlativos tiempos de vida, en una óptica solidaria y que potencie tanto las responsabilidades colectivas como el desarrollo personal, de forma que el progreso técnico y el incremento de la productividad del trabajo contribuyan a “cambiar las relaciones entre los seres humanos por la expansión del tiempo disponible para el desarrollo personal o de actividades sociales libres”<sup>41</sup>; aunque bien es cierto que la polémica central se sigue situando entre reducción con o sin reducción salarial, de una parte, y en la opción entre aumento de salario o reducción del tiempo de trabajo, y todavía hoy según las encuestas comunitarias son mayoría los trabajadores/as europeos/as que optan por lo primero<sup>42</sup>

Las políticas sobre reducción y/o reorganización del tiempo de trabajo no aparecen en el vacío, sino que cuentan con experiencias ya contrastadas en algunos países europeos, en especial Francia y Alemania, aún cuando sean moneda de enfrentamiento cotidiano entre las fuerzas sociales y en el ámbito comunitario no se haya podido avanzar en una política coherente en este terreno<sup>43</sup>. Incluso desde las propias propuestas realizadas con ocasión de la elaboración del XI Plan francés se ha sugerido que el Estado anuncie su intención de reducir progresivamente la jornada de trabajo para incitar a los agentes sociales a la negociación a todos los niveles sobre “la duración convencional del trabajo, la evolución de los salarios y la flexibilidad del tiempo de trabajo”. Resulta especialmente interesante que dicho documento se plantee la apertura de espacios de negociación, no ya a partir del cálculo de la jornada semanal de trabajo, sino sobre el cálculo anual, plurianual o incluso de toda la vida del trabajador, “a fin de combinar la reducción del tiempo de trabajo con períodos de interrupción del mismo más o menos prolongados, que permitieran su sustitución, y que también le posibilitaran acceder a años sabáticos, a permisos-formación con reconocimiento de derechos y financiación pública”<sup>44</sup>.

---

41. Cfr. Claude Quin “Seis pistas para el empleo”. Utopías núm. 159/1994, pág. 140. La reducción de jornada se plantea entonces desde valores diferentes de los predominantes hoy en día en nuestras sociedades, como los de “solidaridad, responsabilidad colectiva de control del proceso social, de inserción en perspectivas a largo plazo y de desarrollo personal” (pág. 143).

42. Según datos de la encuesta sobre el empleo realizada en 1994 por la Comisión Europea, y reproducidos en la revista *Futuribles* de enero de 1995, un 56 % de los encuestados opta por el aumento salarial y un 36 % por la reducción del tiempo de trabajo, y sólo en Dinamarca y Países Bajos son mayoría los que apuestan por esta segunda opción.

43. Vid. OCDE, *La flexibilité du temps de travail. Négotiations collectives et interventions de l'Etat*. París, 1995.

44. “XIe Plan: les voies possibles pour créer des emplois” (Rapport Brunhes). *Liaisons Sociales*, Documents núm. 19/93, 26.02.93.

Desde la perspectiva sindical se ha dicho muy lúcidamente que las organizaciones representativas del mundo del trabajo deben perseguir una política de pleno empleo que tenga como eje la reducción del tiempo de trabajo y el reparto del empleo y de las rentas; reducción y reparto “porque es la vía más coherente para acabar con las crecientes exclusiones sociales, con la alienación actual del trabajo y con un mercado cada vez más escindido en status diferentes”<sup>45</sup>. Sin embargo, no es oro todo lo que reluce ni tampoco creo que todas las propuestas sobre reducción del tiempo laboral sean acogidas con agrado por todo el universo sindical, sin entrar ahora en la polémica de los posibles recortes salariales en función del nivel salarial. No hay que olvidar que el sindicato se basa fundamentalmente en el mundo activo del trabajo asalariado, y que muchas de las propuestas de reducción y de trabajo compartido “esbozan un proyecto en el cual el desarrollo humano y la reconstrucción de los vínculos sociales se sitúan fuera del marco de la relación social clásica, y tal óptica significa un cuestionamiento de la organización social que promueven las organizaciones sindicales, así como del lugar que éstas ocupan en la dinámica social”<sup>46</sup>.

Más y mejor empleo es una aspiración que va estrechamente vinculada a las medidas de reducción y reorganización del tiempo de trabajo, en el marco de una estructura productiva en donde cada vez es más necesario hablar de “tiempos” de trabajo y de no-trabajo, en atención a que ha desaparecido aquella concepción homogénea de la vida laboral y extra-laboral que caracterizó a nuestras sociedades desde los comienzos de la Revolución Industrial. Una nueva distribución del tiempo de trabajo que debe además tomar en consideración los cambios que se producen tanto en el interior del propio mundo del trabajo como en los sujetos que integran el mismo, de forma que deben valorarse, tal como ha constatado el VIII Congreso de la CES, “las transformaciones tecnológicas, la nueva división del trabajo, las aspiraciones de los trabajadores a un mayor control de sus estructuras temporales y la necesidad de promover el carácter mixto en el trabajo”<sup>47</sup>. Desde esta perspectiva esencialmente correcta a mi entender que plantea el documento congresual, creo que la superación ya asumida del esquema industrialista de “la misma jornada y el mismo horario para todos”, debe llevar a los sindicatos a establecer o sugerir políti-

---

45. J.M<sup>º</sup> Zufiaur, “Luchar contra la resignación”. Cuatro Semanas y Le Monde Diplomatique, núm. 4/1993, págs. 5-6. El citado dirigente sindical reconoce con clara sinceridad que la propuesta de reducción/reparto “es un enunciado más bien nominalista que ni está incardinada en la cultura y práctica sindical de nuestro país, ni tiene detrás un debate y una reflexión suficiente”.

46. J. Freyssinet, “Recelos de los sindicatos europeos”. Cuatro Semanas y Le Monde Diplomatique, núm. 3/1993, págs. 10-11.

47. Vid. E. Rojo, “VIII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos. El futuro del sindicalismo europeo”. Noticias Obreras, núms. 1148-1151, 16 de julio al 15 de septiembre de 1995, págs. 19 a 28.

cas de tiempos de trabajo que permitan tomar en consideración las necesidades de los distintos colectivos, pues si ello no ocurre el sindicato deja las puertas abiertas a la negociación individualizada entre empresario y trabajador, en claras condiciones de desigualdad para este último. Y creo que las organizaciones sindicales, y las fuerzas políticas de progreso, deberían tomar muy en consideración la propuesta de André Gorz de que sean ellas, en la óptica de una transformación social que satisfaga los intereses del mundo del trabajo, “las que abanderan fórmulas de uso discontinuo del tiempo de trabajo... y haciéndolas objeto de negociaciones y luchas colectivas las transformen en fuente de libertad nueva, mientras que actualmente es fuente sobre todo de inseguridad”<sup>48</sup>, pues la dualización cada vez más creciente imperante en nuestras sociedades no podrá corregirse, como señala Gorz, “por la imposible utopía de un trabajo apasionante y a tiempo completo para todos y todas, sino por unas fórmulas de redistribución del trabajo que reduzcan la duración de este para todo el mundo sin por ello descalificarlo ni parcelarlo”<sup>49</sup>.

Parece conveniente apostar asimismo por el desarrollo del trabajo a tiempo parcial siempre que sea elegido y voluntario, y que al mismo tiempo sirva de reorganización de los tiempos de vida tanto masculinos como femeninos, y para evitar que se convierta en una mera utilización más flexible de la mano de obra por su bajo coste salarial hay que establecer legal o convencionalmente medidas cautelares que garanticen la igualdad de remuneración y de la protección social. Se trata en definitiva de obtener, y en ello coincidan el Consejo, la Comisión y las organizaciones sociales europeas, que el trabajo a tiempo parcial posibilite la creación de empleos nuevos y suplementarios, por una parte, y que ayude a reducir el desempleo por otra<sup>50</sup>.

La polémica sobre los tiempos de trabajo, o más exactamente sobre su gestión, ha llegado también a España con la reforma laboral de 1994, y se plantean en las empresas una serie de cuestiones que deben ser abordadas de forma decidida por los agentes sociales, sin olvidar la intervención normativa estatal, si desean conseguir una organización del trabajo más racional, más eficaz y más participativa. Así, se trata de determinar cómo se ordena el trabajo a tiempo parcial, al que me he referido con anterioridad pero desde una reflexión más general, no sólo en cuanto que mecanismo de reparto del empleo, sino también como respuesta empresarial a las

---

48. *Metamorfosis...*, ob. cit., pág. 249.

49. *Ibidem*, pág. 99.

50. Cfr. “Accord du Conseil, Commission et partenaires sociaux de 22.09.94 en faveur du travail a temps partiel”. Europe n° 1899, 28.09.94. Se recuerda además que este trabajo no se refiere sólo a una media jornada de un día laborable, sino que guarda relación “ con la distribución del tiempo de trabajo en cómputo diario, semanal, mensual, anual o incluso a lo largo de la vida laboral de la persona”.

fluctuaciones productivas o necesidades organizativas, y como actitud vital del trabajador ante una organización diferente del tiempo de vida o de trabajo, o incluso como ocurre en bastantes ocasiones por ser la única vía de acceso al mercado laboral ante la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, y que ha cobrado una especial importancia desde la reforma del pasado año como lo prueba el que sólo durante 1994 se formalizaron 934.283 contratos a tiempo parcial que supone un aumento de 300.000 respecto al año anterior<sup>51</sup>, y con tendencia a aumentar durante el presente año<sup>52</sup>; la distribución irregular del tiempo de trabajo, por medio de pacto o convenio y que permite un uso muy flexible de la jornada en diversos y distintos cómputos cronológicos, jugando asimismo con la utilización flexible de las normas sobre “jornada máxima” o “jornada extraordinaria”; la semana laboral de menos de cinco días, variante de la anterior, ya que posibilitaría una distribución irregular de dicha jornada en orden a una mayor utilización de las instalaciones productivas; el horario flexible, como mecanismo para amortiguar la ratio de ausencias o de absentismo en las empresas y centros de trabajo; la combinación de los tiempos de trabajo y de formación, en especial a partir de la utilización de las licencias para estudios, o de la formación teórica que deben recibir los jóvenes en determinadas modalidades contractuales y siempre que éstas se adecúen a la normativa vigente; en fin, la regulación de la jornada reducida, con o sin merma del salario, para combinar adecuadamente las responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos”. Todo ello, obviamente, sin dejar de lado el debate sobre la reducción de jornada, paralizado legalmente en España desde 1983 en que se introdujo la jornada de 40 horas semanales y caminando a paso muy cansino en la negociación colectiva ante las reticencias empresariales a su introducción y las cautelas sindicales a aceptar nuevas formas de flexibilidad organizativa del tiempo de trabajo que es una de las contrapartidas propuestas por parte empresarial para aceptar hablar de la reducción; el debate, y su concreción práctica, debería partir de los mismos ejes de discusión que existen en nuestro entorno europeo, y aceptarse por todos los interesados que el objetivo no es en modo alguno disminuir derechos o precarizar el trabajo, “sino ini-

---

51. Datos facilitados por el Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, Marcos Peña, en su comparecencia en la Comisión de Política Social y de Empleo del Congreso de los Diputados el 14 de marzo de 1995. Comisiones, Año 1995, núm. 452. Otros datos significativos son la existencia de un total de 5.939.185 colocaciones en 1994, y que la contratación ordinaria por tiempo determinado alcanzara un nivel del 72 %, debido en gran parte esto último a la supresión casi total del contrato temporal de fomento del empleo.

52. Vid. “Empleo y paro según la encuesta de población activa del primer trimestre de 1995”. Boletín Económico del Banco de España, mayo de 1995, págs. 27 a 31.

ciar un nuevo modelo laboral y humano en el que se combinen de otro modo tiempo de trabajo y tiempo de ocupación no laboral”<sup>53</sup>.

### III. Empleos del futuro. Más local, Más formación y más participación

Es un ejercicio de prospectiva interesante, pero ciertamente difícil, el hablar de los trabajos y empleos del futuro inmediato, mucho más en una fase de cambio acelerado en el entorno socio-económico y tecnológico que hace que oficios y profesiones “clásicas” vayan quedando arrinconadas ante el avance de las nuevas tecnologías. Y si el que lo realiza no es un experto en materia de nuevas profesiones parece aún más arriesgado realizar esta exposición, pero creo que al menos disponemos ya de una serie de materiales de trabajo que nos permiten aventurar con una cierta fiabilidad las perspectivas del empleo a medio plazo, y enlazando con ello la necesidad de que las personas que accedan a esos empleos tengan un nivel adecuado de formación, y que las relaciones de trabajo en las empresas deban ajustarse a unos modelos participativos si se quiere que estas sean eficientes y eficaces en toda su gestión.

La formación debe ir estrechamente vinculada a las necesidades particularizadas de cada sujeto receptor de la misma. Su papel, y muy en especial el de la formación continua, será esencial en el desarrollo de una sociedad activa capaz de controlar y dirigir los cambios económicos, tecnológicos, culturales y sociales, y además servirá para diferenciar a unos países de otros en el contexto del sistema económico global. En el ámbito europeo comunitario, la prevista disminución del peso de las jóvenes generaciones en el conjunto de la población activa en los próximos años, debe llevar necesariamente a conceder una mayor importancia a las aptitudes de la mano de obra adulta (reciclaje y readaptación profesional), algo que sin duda la puede poner en ventaja, por ejemplo, con respecto a la competencia estadounidense, ya que en EE.UU. las carencias formativas son muy evidentes como se ha encargado de recordar el propio Ministro de Trabajo, Robert Reich<sup>54</sup>.

He apuntado en la primera parte de este artículo, y lo reitero ahora, que no creo en los modelos de desregulación laboral y sí que apuesto por una regulación flexible del mercado de trabajo en donde hay un espacio propio tanto para las nor-

---

53. En este sentido se manifiesta el editorial de la Revista de Fomento Social nº 49/1994, dedicado al empleo en España, y en el que se defiende la reducción de jornada y el reparto de trabajo, y se califica esta propuesta de no utópica, ya que “la tendencia a la disminución del tiempo de trabajo se ha producido de forma lenta pero inexorable a lo largo de todo el último siglo”(pág. 190).

54. Cfr. *El trabajo de las naciones*. Madrid, Ed. Vergara, 1993.

mas como para los propios agentes sociales, en la perspectiva de potenciar una organización social que mejore el funcionamiento del mercado; es por ello que coincido básicamente con el planteamiento últimamente efectuado por el máximo foro mundial en materia socio-laboral en el mundo, la OIT, que apuesta por esta regulación y entiende que la misma facilita una mayor eficacia de la producción, ya que “la seguridad del empleo acentúa la tendencia de las empresas a dispensar formación y a los trabajadores a mejorar su cualificación, y potencia que las empresas compitan por medio de innovaciones de los productos y de una estrategia de comercialización de los mismos”<sup>55</sup>; o por decirlo de otra forma, “una rotación muy rápida de los efectivos no favorece la mejora de la competencia de los asalariados”<sup>56</sup>. Permítaseme resaltar que en los nuevos sistemas de producción la gestión participada es cada vez más necesaria, y ello implica un mayor protagonismo del mundo del trabajo en decisiones empresariales que antes quedaban extramuros de su campo de actuación; de ahí que una desregulación incontrolada acabe siendo perjudicial para el propio tejido empresarial, y una vez la OIT nos vuelve a recordar que “unos órganos dinámicos de participación del personal en el propio lugar de trabajo resultarán muy provechosos en lo tocante a la elevación de la productividad y a una difusión muy rápida y eficaz de las nuevas tecnologías”<sup>57</sup>.

Un criterio, no pacífico entre los estudiosos pero sí con una buena dosis de audiencia, es que se generarán empleos en sectores cualificados y en profesiones de alto nivel, mientras que irán reduciéndose en sectores de bajo nivel tecnológico y en profesiones poco cualificadas, y de ahí que se enfatice la importancia de la formación continua para adquirir las habilidades necesarias para esos nuevos empleos y cualificaciones. En los países desarrollados, parecen apuntarse unos elementos comunes que son, entre otros, la reducción del empleo agrícola y en la industria manufacturera, “el rapido crecimiento de los cargos directivos, profesiones científicas e intelectuales y nuevos técnicos... y el aumento de nivel, general y paulatino, de

---

55. *El empleo en el mundo*. Ginebra, 1995, pág. 24. Para la OIT “se pasa muchas veces por alto la utilidad de una reglamentación apropiada del mercado de trabajo, a menudo la fórmula que mejor responde a las deficiencias del mercado, con lo que mejora su funcionamiento”. (Las negritas son mías).

56. B. Stevens et M. Michalski, “Perspectives a long terme des pays de l’OCDE...”, ob. cit., pág. 15.

57. *El empleo...*, ob. cit..

la estructura de ocupaciones, con el incremento incesante de las profesiones que exigen unas calificaciones más altas y una formación superior”<sup>58</sup>

La búsqueda y la creación de nuevos empleos debe hacerse especialmente desde la movilización de todos los recursos locales existentes, implicando a las Administraciones Públicas, a las empresas, a las fuerzas sociales y a todo el tejido asociativo en general. Se trata de poner en marcha proyectos globales integrados de desarrollo local que afecten tanto al ámbito de la promoción económica como del empleo o la vivienda; proyectos locales integrados que deben buscar nuevos empleos que respondan a las nuevas necesidades existentes en nuestras sociedades, utilizando para ello “instrumentos nuevos, yendo más allá de las aproximaciones sectoriales y adoptando un planteamiento transversal, es decir que se sale de razonamientos únicamente económico, político o social”<sup>59</sup>.

A mi entender, la búsqueda de nuevos empleos y nuevas ocupaciones debe significar la potenciación por parte de los poderes públicos, y muy especialmente desde los ámbitos locales como acabo de apuntar, de proyectos emprendedores innovadores que se plantean no desde la lógica de la mera y exclusiva obtención de beneficios económicos, sino desde la perspectiva de realización de un servicio para la colectividad que ayude a salir de la situación de crisis y que implique directamente a los sujetos afectados. Las propuestas contenidas en el libro blanco comunitario sobre los servicios de proximidad (ayuda a domicilio, asistencia a jóvenes con dificultades), mejora del sistema de vida (renovación de viviendas antiguas, desarrollo de transportes colectivos locales) o protección del medio ambiente (mantenimiento de zonas naturales y espacios públicos, reciclados de residuos), me parecen un buen punto de partida para examinar con detalle en qué sectores cabe potenciar la generación de empleo desde una perspectiva solidaria, empleos que deben posibilitar la reducción del desempleo para intentar llegar “sólo” a ese 5 % de paro que desea el libro blanco para el año 2.000.

En esta perspectiva, la mejor coordinación de los fondos estructurales comunitarios y la mayor rigurosidad a la hora de seleccionar los proyectos que deben merecer apoyo financiero pueden ser dos vías útiles para una mejor utilización de los recursos disponibles; estos nuevos empleos deben tomar como punto de referencia los cambios en el mercado laboral que han supuesto, y ha sido ya explicado, la introducción de las nuevas tecnologías, la masiva incorporación de la mujer

---

58. M. Castells y Y. Akoama, “Hacia la sociedad de...”, ob. cit., págs. 27-28. También se citan como elementos comunes significativos la diversificación de las actividades de servicios en cuanto que generadoras de puestos de trabajo, y la aparición de un “nuevo proletariado de camisa y corbata” que estará constituido por el personal semicalificado de comercios y oficinas.

59. M. Jouen, “Des emplois pour...”, ob. cit., pág. 225.

que obliga a los poderes públicos a renovar su atención sobre el objetivo de la igualdad de ambos sexos en el mundo laboral y aumentar la flexibilidad organizativa y de los tiempos de trabajo<sup>60</sup>, y también otros de carácter social como es, por ejemplo, el proceso de envejecimiento de buena parte de la población. En tal sentido, cabe esperar con ilusión el desarrollo del programa comunitario aprobado este mes de junio y que ha procedido a seleccionar 17 ámbitos de actuación donde desarrollar las iniciativas locales de empleo, con la esperanza de generar de 140.000 a 400.000 empleos anuales, y que son concreción de las propuestas generales del libro blanco comunitario. Tales son, y con ello termino este artículo, los siguientes: servicios a domicilio, custodia de hijos, nuevas tecnologías de la información y comunicación, ayuda a jóvenes con dificultades y su inserción, mejora de la vivienda, seguridad, transportes colectivos locales, aprovechamiento de espacios públicos urbanos, sector turístico, sector audiovisual, patrimonio cultural, desarrollo cultural local, gestión de residuos, gestión hidráulica, protección y mantenimiento de zonas naturales, reglamentación y control de la contaminación y de las instalaciones correspondientes<sup>61</sup>.

---

60. Vid. Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, "relativa a la participación equitativa de las mujeres en una estrategia de crecimiento económico orientada hacia la intensificación del empleo en la Unión Europea". DOCE C n° 368, 23.12.94, pág. 3 a 6. La Resolución llama también a aumentar las ofertas de cualificación y a favorecer la creación o adquisición de empresas por parte de las mujeres.

61. La Comisión ha propuesto crear instrumentos financieros adecuados para lanzar estas iniciativas, y descentralizar la acción administrativa para agilizar su aplicación real. Cfr. Europe Información Internacional, 16 de junio de 1995, n° 3550, pág. 9.