

Imprimir

La ética social que regula el funcionamiento del mercado de trabajo¹ es una norma que considera el trabajo parte de la esencia humana. Se basa en dos premisas —«el trabajo dignifica a la persona» y su carácter jerárquico— y dos presunciones: la gente vende su capacidad de trabajo para ganarse la vida y solo el trabajo reconocido socialmente tiene valor.

En el «mercado de trabajo» se comercia con una mercancía —«fuerza del trabajo»— a cambio de un precio —«salario»—, aunque presenta dos partes contrapuestas —oferentes y demandantes— que no están en posición de igualdad.

El demandante —capitalista— ostenta una posición de poder respecto al oferente —asalariado—, ya que el segundo participa en dicha transacción por depender de ella su supervivencia. Por contra, el capitalista puede anular dicha transacción, puesto que solo representa una pérdida o dilación de sus ganancias, pero no de su supervivencia.

Gracias al «pacto social de postguerra» (1945), se estableció una nueva configuración en los ámbitos estatal, mercantil y productivo.

Dentro del tercero, se reconocieron unos derechos laborales —salarios dignos (normalmente para la población masculina), limitación de la jornada laboral, vacaciones pagadas, prestaciones por desempleo y vejez— negociados por sindicatos y patronal siempre que el movimiento obrero renunciase a desmercantilizar la fuerza de trabajo.

Sin embargo, a partir de los 1970 se inició una contraofensiva de las clases dominantes que provocó la ruptura de dicho pacto mediante un ataque indiscriminado a los sindicatos, la congelación de los salarios reales y la fragmentación de las cadenas de producción. Como resultado, la seguridad económica de las clases populares dejó de estar garantizada por los mercados de trabajo: una gran parte de la población quedó excluida —paro estructural— y el acceso a un puesto de trabajo empezó a satisfacer cada vez menos los estándares de vida a causa de la precarización del empleo.

Este giro conservador se acentuó a raíz de la crisis financiera de 2008 y generó la respuesta de diversos actores sociales, aunque los perjudicados no han conseguido recuperar el poder de negociación.

¿Hay alternativas al mercado de trabajo mercantilizado?

Una es la «Renta Básica», que no supone un cambio en las condiciones de trabajo, pero que reduce los daños que el trabajo mercantilizado causa a la libertad.

Otra es el cooperativismo o «economía social y solidaria o cooperativa», resultado de la introducción de la democracia en el seno de las actividades productivas. Tiene un gran potencial emancipador, pues sus prácticas generan un cambio de mentalidad que sitúa la satisfacción de las necesidades de las personas por encima de los intereses del capital. Favorece además la participación de las mujeres en el mercado laboral en condiciones más equitativas. Con todo, las cooperativas mercantilistas presentan sombras.

La tercera atiende a las aportaciones del feminismo y el ecologismo al repensar la relación entre trabajo y vida. Para que todos «vivamos mejor», los hombres deberían trabajar menos en el mercado laboral y más en el ámbito doméstico; e inversamente en el caso de las mujeres. Esta redistribución laboral es más pedagógica y provoca un cambio de valores, pues se impulsa estableciendo deberes y derechos, pero no imponiendo sanciones.

Antes de analizar el mercado de trabajo español actual y futuro, es conveniente establecer cinco precisiones. La primera son las categorías fundamentales de «trabajo»: remunerado —empleo—, de cuidados y voluntariado. La segunda se centra en el término «desempleo» frente a «paro», más estigmatizador. La tercera está relacionada con la oferta y la demanda de trabajo. La cuarta, con la persona: activa, ocupada o desanimada. La quinta y última, con la afiliación y la cotización.

El mercado de trabajo español actual es consecuencia de la crisis financiera de 2008. El «desempleo»² presenta una tasa de paro cercana al 15%, la segunda más alta de la Unión Europea (UE) y muy por encima de muchos países más pobres que el nuestro.

Si contabilizamos como paradas a todas las personas que queriendo encontrar un empleo no lo buscan porque no confían en encontrarlo o no lo buscan todavía por otros motivos y a las personas que trabajando a tiempo parcial siguen buscando un trabajo a jornada completa, obtendríamos una tasa de paro cercana al 22%.

Tampoco debemos obviar que el paro se ha reducido debido a la emigración —hay un millón más de personas inscritas en el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero que en 2009— y a la evolución demográfica, pues constantemente superan la edad de jubilación más personas que las que sobrepasan la edad para empezar a trabajar. Además, no todas las personas que dejan de estar paradas comienzan a trabajar. Es importante señalar que un tercio de parados (33%) lleva más de dos años buscando empleo sin éxito y que casi la mitad (47%) llevan más de un año. Finalmente, solo el 58% de todos los desempleados recibe alguna ayuda económica por desempleo (34% prestación de desempleo y 24% subsidio).

Hay que matizar que el 70% de trabajadores a tiempo parcial (1,5 millones) quieren hacerlo a tiempo completo, que en España un millón de personas dejaron de buscar trabajo (no son inactivos, sino desanimados), que 7 de cada 10 autónomos (1,4 millones) preferirían ser asalariados y que 1 millón de personas emigraron con la crisis.

En conclusión, la necesidad de crear empleo a tiempo completo es casi de 7 millones en España y la tasa de paro ha superado el 15% los últimos 26 años.

Un dato escandaloso es, según www.eldiario.es (16/4/2017), que «120 empresas emplean a miles de presos sin apenas derechos laborales». En 2015, unos 12.000 reclusos de los 60.000 que hay en España realizaron trabajos para la Administración o para empresas privadas. Están excluidos del Estatuto de los Trabajadores, no pueden negociar su horario o jornada y cobran menos del salario mínimo.

Otro dato, según «El País» (28/7/2017), es que el 12,5% de los contratos que se firman son de camarero: de los casi 20 millones de contratos firmados en 2016, casi 2,5 millones lo fueron.

Según datos de www.eldiario.es (21/4/2017), «España es el segundo país europeo con más subempleo» (afecta a 466.000 hombres y 946.000 mujeres). Eurostat habla de un 6,2% de población activa —1,41 millones— que trabaja menos horas de las que desea.

En cuanto el mercado de trabajo español de mañana³, hay que tener en cuenta varios factores.

En primer lugar, los cambios sociodemográficos, pues la oferta laboral depende de la globalización y la apertura mundial de las economías y el crecimiento de la población mundial se ha ralentizado —la fertilidad desciende a medida que aumenta el desarrollo económico y social— al tiempo que envejece rápidamente.

En segundo lugar, la oferta laboral se encuentra dispersa y desigualmente distribuida. Mientras algunas regiones de África y sur de Asia presentan tasas de fertilidad considerablemente altas, la disminución de la población activa puede limitar el crecimiento económico en la UE, Japón, China y muchos países americanos. Entre los países desarrollados, los únicos cuya población activa seguiría creciendo serían los que mantuviesen un flujo sostenido de inmigrantes (Australia, Canadá y EEUU).

En tercer lugar, la pobreza mundial. El 90% se concentra en zonas que no han completado su transición demográfica y su población continúa aumentando, con una elevada proporción de jóvenes con dificultades para insertarse laboralmente.

En cuarto lugar, la evolución de las migraciones —componente demográfico muy imprevisible—, con importantes consecuencias para el futuro del trabajo, pues incidirá en el volumen y los perfiles de la población activa. Según estimaciones de la OIT, unos 214 millones de personas —un 3,1% de la población mundial— entrarán en una oferta de trabajo dentro de la globalización y la apertura mundial de las economías. Para el período 2005-2050, las estimaciones de la OIT apuntan a un volumen neto de unos 103 millones de migrantes internacionales hacia las regiones más desarrolladas. La OCDE destaca la elevada concentración de trabajadores extranjeros en ocupaciones que no requieren cualificación y

dominadas por tareas rutinarias; es decir, las más expuestas a la automatización. En 2016, el 47% de los trabajadores extranjeros en países europeos se ocupaban de dichas actividades y, en momentos de crisis económica, muestran mayor propensión a aceptar peores condiciones laborales, están con frecuencia sobrecualificados y más expuestos a la temporalidad y al trabajo a tiempo parcial. Las tasas de emigración de la población con cualificaciones elevadas —educación terciaria— superan las de la población en general en casi todos los países de origen, reflejo de la naturaleza selectiva de las migraciones. Entre los países receptores de migrantes con altas cualificaciones destacan EEUU, Canadá y el Reino Unido (dos terceras partes del total). India (2,2 millones), China (1,7) y Filipinas (1,4) son los principales países emisores (más del 52% son mujeres).

En quinto lugar, la demanda de trabajo como consecuencia de los cambios socioeconómicos y tecnológicos es incierta.

Algunas posturas sostienen que uno de los efectos más nocivos de la digitalización es que la tecnología, al aumentar la productividad y reducir los costes de producción, supondrá una sustitución de la mano de obra. Aunque no es una preocupación nueva, pues ya existió ante la Revolución Industrial, los avances tecnológicos de la era actual y venidera tendrán un efecto sustitución sin precedentes. Hay varias causas. La primera, porque los efectos de la productividad serán mucho mayores que en épocas anteriores. La segunda, porque la velocidad de expansión de las tecnologías es también mucho mayor que antes y afecta de manera simultánea a todos los sectores. Asimismo y a diferencia de épocas anteriores, la tecnología no solo será capaz de sustituir al trabajo rutinario de baja cualificación, sino también al de alta cualificación mediante la aplicación de algoritmos e incluso de los que requieren de alta complejidad intelectual, a través del «deep learning». La tercera, porque la sustitución se verá agudizada por un entorno globalizado en el que la reducción de costes y el aumento de productividad son fundamentales para la competitividad empresarial.

En el otro extremo del debate, algunos estudios sostienen que el efecto compensación de los

avances tecnológicos generará más crecimiento económico y empleo a largo plazo. Así, el crecimiento de la productividad en determinados sectores, si bien puede producir pérdidas de empleo directo, generará un crecimiento indirecto del empleo en otros lo suficientemente potente como para compensar la pérdida registrada. Según la OIT, entre 1960 y 2015, el empleo aumentó 10 puntos porcentuales en los países de la OCDE, si bien la composición por sexo varió. El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) estima que el número de ocupados en la UE como especialistas en Tecnología y Comunicación (TIC) ha crecido a una media anual del 3% entre 2006 y 2015, ocho veces más que el crecimiento medio anual del empleo en el mismo periodo y nunca se ha dado a lo largo de la crisis un dato negativo en este tipo de empleo. Asimismo, el aumento de productividad generado por las nuevas tecnologías suele llevar asociada una reducción de horas de trabajo. Gracias a ello, el efecto compensación se ha producido mediante la creación de nuevos empleos —2,9 millones en Alemania, Francia, España, Polonia y Reino Unido— y la disminución de las horas de trabajo.

En cualquier caso, aun cuando los efectos agregados en términos de empleo puedan ser positivos en el futuro, a corto y medio plazo se producirán pérdidas y los nuevos empleos no necesariamente serán ocupados por las personas que pierdan los antiguos, como tampoco serán necesariamente las mismas las áreas —países, regiones, sectores— aquellas en que se producirán estos movimientos.

En sexto lugar, tenemos los trabajos latentes. El primero es la industria del ocio, resultado de una reducción de horas de trabajo gracias a la incorporación de nuevas tecnologías. El incremento de la demanda de dicha industria ha provocado la aparición de productos innovadores y nuevos puestos de trabajo. El segundo es la economía verde, cuyo impulso ha aumentado la demanda y la inversión de productos y servicios ecológicos que potenciarán la expansión de ciertas industrias y empresas, así como de mano de obra y puestos de trabajo en sectores vinculados al sector del medio ambiente. El tercero es la economía circular, importante yacimiento de empleo sostenible. Se calcula que, para 2030, podría llegar a generar hasta 3 millones de empleos en la UE. En el caso de España, podrían ser 160.000, lo que duplica la estimación de creación de empleo a partir del modelo económico actual. El

cuarto son los servicios de cuidados, ya que la digitalización puede coadyuvar a la creación de empleos de bajo contenido tecnológico pero alto componente «humano» en forma de servicios presenciales en el ámbito de los cuidados.

Finalmente, crecerá la automatización; sobre todo en países menos desarrollados, aunque todos se verán afectados, principalmente con la llegada de los robots⁴.

¹ Los primeros tres apartados están basados en el artículo «Revertir el guión del trabajo: algunas reflexiones» publicado en SinPermiso.

² Garzón, Eduardo: «La Marea» (11/3/ 2019).

³ Informe «Sobre el futuro del trabajo». CES. Marzo / 2018.

⁴ Este artículo está basado en el Taller de Economía Crítica impartido por el profesor y economista Antonio Marco.

Pepa Úbeda