
CAMBIO SOCIAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Carlos Asenjo

análisis y debate



La eclosión de la Revolución Industrial, primero en Inglaterra y posteriormente en otros Estados del occidente europeo, inició un proceso de proletarización creciente de las poblaciones polarizando alrededor del trabajo el espacio y el tiempo. La mayor parte del transcurso vital del individuo se centra en el tiempo que pasa en el centro de trabajo, en función de cuya localización se desarrolla un urbanismo que va separando progresivamente las zonas de residencia y ocio de los lugares de trabajo.

La generalización de la producción en cadena y la tendencia irresistible a incrementar la intensidad capitalista de los procesos de producción, bajo los imperativos de la competencia y la productividad y la búsqueda a cualquier precio de mejores rendimientos, se complementa con una organización del trabajo basada en el taylorismo, según el cual era factible domeñar científicamente las dos variables que concurren en la producción: la tecnología y la organización de las funciones y las tareas. En este sistema, el hombre que-

daba reducido a una mera variable de ajuste, adaptable al proceso, sobre todo por medio de estímulos monetarios y susceptible de ser molestado y preparado del mismo modo que la máquina de la que era apéndice.

Esta es la esencia del taylorismo, la aplicación sistemática de la técnica en la organización del trabajo industrial, poniendo la base de lo que se conoce como Organización Científica del Trabajo (O.C.T.). La implantación del control de tiempos y movimientos logró un incremento del rendimiento y de la productividad, acompañado de un mayor esfuerzo en términos de fatiga y desgaste físico y mental, reduciendo a su mínima expresión la iniciativa y creatividad del trabajador.

Las consecuencias negativas de la aplicación del taylorismo forzaron, en 1915, a la Cámara de Representantes de los Estados Unidos a encomendar al Comité «para las Relaciones Industriales» la realización de una encuesta, conocida como Encuesta Hoxia. Las opiniones consultadas resaltaron los perjuicios morales, psicológicos y sociales del sistema. En definitiva, se constató el papel marginal atribuido al hombre en las organizaciones productivas.

El desarrollo de las actividades terciarias y el crecimiento de la burocracia administrativa extendieron al trabajo de cuello blanco algunos de los problemas hasta entonces privativos del trabajo manual.

Los aspectos negativos del taylorismo, generadores a su vez de disfunciones e insuficiencias y con repercusiones no sólo sobre la organización industrial sino también sobre el cuerpo social, llevaron a los expertos en organizaciones industriales a trasladar el énfasis al estudio de los problemas con que se enfrentaba el individuo en su puesto de trabajo.

Aunque el objetivo básico seguía siendo alcanzar mayores grados de eficiencia del factor trabajo en el proceso productivo, la psicología industrial descubrió que tanta e incluso mayor importancia económica tenían las relaciones que se establecen desde el trabajador hacia el proceso y las necesidades que consecuentemente surgen para individuos y grupos, como las establecidas en sentido contrario y que constituían el objeto central del sistema de Taylor.

Tras la terminación de la Segunda Guerra Mundial el problema clave con el que se enfrentan Europa y Japón es la reconstrucción de sus economías, arrasadas por la guerra. Los Estados Unidos, que por necesidades bélicas habían restringido el consumo, entran de lleno en la sociedad consumista. Se asiste, con la consagración del Keynesianismo, a una etapa de fuerte expansión económica, surgiendo en los primeros años sesenta una relativa escasez de mano de obra. Los gobiernos favorecen los medios de desarrollo de la producción, mientras que los sindicatos intentan obtener un mejor reparto de los resultados del crecimiento.

En estos años el interés prestado a las consecuencias del crecimiento económico incontrolado es escaso.

Los desmanes urbanísticos, el deterioro del medio ambiente, los movimientos de población, etc., han entrañado costes sociales elevados, disimulados por una evidente mejora de los niveles de vida y por una insuficiente contabilización de sus efectos.

Paralelamente a la elevación del bienestar económico mejoraron sustancialmente los niveles de formación de las poblaciones, accediendo cada vez mayor número de jóvenes

a los grados superiores de la enseñanza. La confluencia de estos factores y la aparición de unas jóvenes generaciones, que no habían vivido la Gran Depresión ni los duros años de la postguerra, con unas aspiraciones individuales y sociales distintas y que no están dispuestas a aceptar sin más los sistemas de valores y la organización social heredada, hace surgir los primeros movimientos de contestación a principios de los años 60. Como no podía ser menos la actividad del hombre en y ante su trabajo también sufre una profunda alteración. Es en este momento cuando surgen en Europa conflictos laborales que van más allá de las reivindicaciones puramente monetarias para referirse y cuestionar tanto el contenido del trabajo como el lugar que ocupa en las formas de organizar la producción.

El diferente «status» alcanzado por el hombre como ciudadano y como trabajador; la descualificación profesional; la cada vez mayor complejidad de los procesos productivos que dificulta la integración del hombre en la organización; los mayores tiempos de transporte que disminuye lo conseguido en la reducción del tiempo de trabajo; la nueva valoración del tiempo libre; la inadecuación entre los sistemas educativos y las necesidades de la producción; la proletarización de los intelectuales, etc..., provocan entre las jóvenes generaciones un profundo sentimiento de insatisfacción ante las condiciones de vida y de trabajo, que alcanzarán su punto álgido en los grandes movimientos de contestación de fines de los años 60.

Para responder a esta reivindicación sobre el trabajo surgen las primeras experiencias de mejora de las condiciones de trabajo, pero pronto se aprecia que no sólo es la organización del trabajo la que se cuestiona, sino también la calidad de la vida fuera de él.

El período de expansión económica se fractura con el desencadenamiento de la crisis de la energía y de las materias primas en 1974, lo que va a situar el trabajo y las condiciones en que se desarrolla en un nuevo contexto. No es sólo la inversión del fenómeno de escasez de mano de obra observado en los países industrializados en la década de los 60, además se asiste al desarrollo del trabajo a domicilio, a tiempo parcial, temporal y, en general, la creciente precarización de la seguridad en el empleo; se acentúa la segmentación del mercado de trabajo; se extiende la subcontratación; se intensifica el proceso de concentración empresarial simultaneado con la transferencia o dejación a los nuevos países industriales de determinadas actividades; se introducen las nuevas tecnologías (informática, telemática, robotización, etc.).

Las empresas enfrentadas a los nuevos parámetros de la realidad económica reaccionan con políticas tendentes a ahorrar costes de trabajo y materias primas e incrementar la productividad. En el primer caso, el nivel alcanzado por el salario y la dificultad para reducir en términos reales tanto los componentes directos e indirectos del mismo, hacen que las empresas intenten mantener invariables los costes unitarios del trabajo, reduciendo las necesidades totales de trabajo bien mediante despidos, bien alterando los procesos productivos haciéndolos más intensivos en capital.

En el sector secundario la informática fue acogida en los años de fuerte crecimiento con la esperanza de que permitiría suprimir los empleos más penosos o las tareas más repetitivas. Pero con la crisis, esta tecnología se ha convertido para la mayoría, pese a que en el plano macroeconómico no hay evidencias que lo confirmen, en una amenaza capaz de suprimir un número importante de empleos. Lo que sí parece claro es que incidirá de manera sustancial sobre las organizaciones y que, a corto y medio plazo, provocará transformaciones profundas en los contenidos y en las tareas, obligando a que buena parte de los trabajadores se reconviertan profesionalmente. Ciertamente las nuevas máquinas son más limpias y menos ruidosas e incorporan estudios ergonómicos de los que las conven-

cionales carecían, pero también es cierto que presentan problemas: riesgos para la vista por trabajar sobre pantallas, mayor esfuerzo mental debido a las tareas de vigilancia o a las que exigen mucha atención, pero, sobre todo, para los trabajadores del terciario supone una mayor proletarización y una pérdida de los aspectos intelectuales de su trabajo al empobrecer sus tareas.

Pese a todo, el cambio de actitudes y comportamientos hacia el trabajo no se ha frenado. Desde el final de los años 60 el hombre ya no acepta sumisamente ser una simple variable de ajuste en el proceso productivo, y esta nueva óptica está haciendo cambiar las formas de dirigir las organizaciones, tanto para satisfacer las nuevas aspiraciones como para posibilitar una mejor travesía en una época de transición cambiante e incierta.

Hoy se rechaza trabajar a cualquier precio; el «status» profesional no es el objetivo último del desarrollo vital; alcanzar el éxito a toda costa no es ya una filosofía general. El tiempo de ocio se valora de distinta manera porque permite realizar tareas y actividades tan gratificantes, por lo menos, como el propio trabajo y que, en muchos casos, suponen una proyección y realización personales que, con frecuencia, no se consiguen en la vida profesional. La actual situación del empleo hace que se acepten trabajos que muy poco tienen que ver con la formación y aspiraciones de los individuos, pero si estas situaciones se perpetúan, la insatisfacción y el descontento crecerán y todo el cuerpo social se resentirá.

Las nuevas generaciones han formado un sistema de valores en que al trabajo, aún siendo un importante factor de realización individual, no se le concede el carácter de valor absoluto que se le atribuía hace unos decenios. El nuevo sistema de valores está impregnado del deseo de participación activa en las decisiones, aspiración que pocas empresas están en condiciones de satisfacer adecuadamente. Este desfase cultural entre trabajador y sistemas productivos tendrá que corregirse si éstos no quieren ver agudizarse las disfunciones propias de las modernas sociedades industriales, de efectos tan negativos como absentismo, desinterés por las tareas que se realizan, ausencias de vínculos y deterioro de la integración del individuo en las organizaciones, pérdidas de calidad de la producción y aumento de los residuos, etc., lo que ampliaría la diferencia entre el rendimiento real y potencial de los trabajadores e influiría negativamente sobre la competitividad de las estructuras productivas, por tanto sobre su capacidad de crear empleo.

Pese a que ya existe un buen caudal de experiencias resultado de la acción de transformación de la organización del trabajo en un sentido más participativo y cuyo primer efecto es una mejora en la capacidad de adaptación al entorno de las organizaciones, todavía queda mucho camino por recorrer. Existen dificultades de entidad como las derivadas de la crisis económica, que no permite dedicar recursos a acciones de rentabilidad no inmediata, ni incurrir en gastos extras con respecto a los competidores; del hecho de que toda innovación tiene un riesgo que no todas las empresas están dispuestas a correr y de que no se ve la necesidad de cambiar comportamientos, procedimientos y sistemas que se han mostrado válidos hasta ahora.

Pero no es suficiente actuar sobre la calidad de la vida en el trabajo, hay que tener en cuenta también la calidad de la vida fuera de él. Todas las aproximaciones al absentismo coinciden en señalar la incidencia de factores como la presión a que se ve sometido el trabajador por el imperativo de la productividad, la insatisfacción que le produce la tarea realizada, la forma como es mandado, controlado, reconocido y recompensado, pero también la influencia del tamaño del centro de trabajo, el tiempo de transporte, la insuficiencia de los servicios y equipamientos sociales, la calidad de la vivienda, etc.

Como señala Chaigneau, «la búsqueda de la calidad de la vida en el trabajo es la única capaz de ordenar las virtualidades de los recursos humanos disponibles al desarrollo de las economías». Es por esto que las políticas del trabajo se insertan cada vez más en las políticas económicas generales y en las estrategias globales de las empresas. Los objetivos de tales políticas deben recoger progresivamente las condiciones exigidas por las nuevas generaciones para incorporarse con todo su potencial creativo al sistema de producción, y esto debe plasmarse desde las fases de concepción y desarrollo de los equipos y procesos.

La organización del trabajo deberá cambiar tanto en la división de las tareas como en el sistema jerárquico y de especialización de las funciones en la empresa. La alternativa de la organización en grupos frente al trabajo en cadena, la capacitación de los trabajadores para desempeñar distintas funciones (polivalencia), la inclusión en una sola tarea de otras varias (enriquecimiento), la fusión de dos o más puestos de trabajo en uno solo (alargamiento del ciclo), la flexibilidad en los horarios, etc., son algunas de las acciones que ya se han emprendido en esta materia. Se mejora la flexibilidad de la organización, se aumenta la cohesión del grupo y la integración en la organización, se disminuye la monotonía, permite una visión más amplia del proceso y del producto y se ofrecen al trabajador mayores posibilidades de autonomía en la organización de su propio trabajo. No obstante, hay quien piensa, como Bonazzi, que las experiencias de reorganización del trabajo se traducen en una elevación de los precios de los productos, con lo que el beneficio de unos pocos revierte en perjuicio de muchos consumidores.

La duración del tiempo de trabajo también deberá reajustarse. Esta ha sido una constante en las reivindicaciones de las organizaciones de los trabajadores desde su aparición. La limitación de la jornada de trabajo ha sido y es considerada un logro fundamental por la clase obrera. Los sistemas productivos han absorbido con más o menos dificultades la reducción de los tiempos de trabajo. Aún más, cabe pensar qué habría sido del progreso técnico y de la productividad si los procesos de producción no hubieran estado sometidos a las presiones habituales de reducción del tiempo de trabajo y de incremento de salario real.

Hoy, que existe una grave crisis de empleo, la cuestión de la reducción del tiempo de trabajo como una forma de distribuir más equitativamente el empleo existente tiene una gran fuerza. No obstante, la reducción del tiempo de trabajo no puede aportar, en las circunstancias actuales, más que una contribución de alcance reducido en la lucha contra el paro. Efectivamente, salvo que se produjera una reducción simultánea de los tiempos de trabajo en las distintas economías, cosa harto improbable, o se aceptasen reducciones equivalentes de los salarios reales, una economía que funciona bajo el imperativo de la competitividad no puede permitirse el lujo de una acción en este sentido si no consigue incrementos de productividad de magnitud suficiente para no deteriorar su posición competitiva. La solidaridad nacional e internacionales que tales políticas requieren están muy lejos de alcanzarse, por lo que parece más positivo y menos traumático dejar en libertad a los interlocutores sociales para que fluyan acuerdos sobre este tema.

Las actuaciones deberán dirigirse hacia una más amplia descentralización de la gestión del tiempo de trabajo que no es incompatible con su paulatina reducción y/o intercambio por tiempo de formación.

En lo que se refiere a la contraprestación monetaria que el individuo recibe por su trabajo, la evolución de las mentalidades ha hecho que se espere del trabajo una retribución que desborda la sola remuneración. Las nuevas generaciones valoran un conjunto de factores como duración, trabajo, interés de la tarea, posibilidades de promoción, etc.,

lo que no quiere decir que los salarios hayan perdido su importancia pero indica claramente que la política salarial debe contar con otros parámetros de referencia.

Si las expectativas de una relativa abundancia de la mano de obra en los próximos años se cumplen, y no parece que las mujeres vayan a abandonar de pronto el mercado de trabajo, la política de las remuneraciones tenderá a disminuir el coste de su componente no salarial, cuyo nivel está distorsionando la combinación capital-trabajo elegida en detrimento del factor trabajo, mediante el traslado a la colectividad de los cargos extraños al funcionamiento del sistema productivo.

Las nuevas tecnologías (telemática, informática, robótica, etc.), dan origen a procesos de producción y de comunicación distinta; los nuevos hombres tienen una mentalidad y un sistema de valores socio-culturales muy diferentes al de sus padres. La empresa, sin embargo, no ha experimentado un cambio cultural acorde con la transformación de los dos principales elementos de la producción: equipos y procesos de un lado, y hombres y mujeres por otro. La organización del trabajo deberá cambiar, lo está haciendo ya, para integrar y cambiar eficazmente al hombre y a la máquina. La cuestión capital se convierte ahora no en quién poseerá los medios de producción sino, ¿quién tendrá el control de la aplicación y funcionamiento de los nuevos procesos? ¿Con qué criterios y bajo qué condiciones se organizará el trabajo para que sirva de factor de realización y no de alienación del hombre? Una respuesta positiva a estas preguntas sólo puede obtenerse en un contexto de solidaridad y libertad, único caldo de cultivo apropiado para una transformación social profunda y progresista.