

Unidad 9

- Educación y empleo

EDUCACIÓN Y EMPLEO

Mercado de trabajo y Educación

TEORÍAS Y MODELOS

Para nuestro propósito, de las tres clases de mercado —de bienes, de activos y de trabajo—, interesa sólo el de trabajo. Lógicamente, para que haya mercado, ha de haber oferta y demanda; la demanda la hacen los empleadores —industrias, empresas, Administraciones públicas... — y la oferta, los empleados o trabajadores. El mercado de trabajo determina los salarios y el modo de distribuir los diferentes trabajos o empleo; en Economía de la Educación interesan también ambos extremos, porque se acepta la covarianza entre la formación/cualificación y los salarios percibidos por los trabajadores (Fischer: 1990, 362-380).

No todos los economistas han pensado de idéntico modo sobre el mercado de trabajo. Cuatro son las principales teorías/modelos:

Teoría neoclásica del Capital Humano. Los economistas clásicos de los ss. XVII-XVIII se interesaron más por el fondo salarial, que por el mercado de trabajo. El fondo salarial es la producción de un año que utilizan los empresarios para pagar a los trabajadores o empleados en el ejercicio o año siguiente. A finales del s. XIX y en la primera mitad del s. XX aumentó la persuasión neoclásica. El precedente más inmediato, no obstante, fue la teoría postkeynesiana según la cual la evolución de la sociedad se opera en función de la cualificación de la fuerza de trabajo; pero, a su vez, la evolución es favorecida por la tendencia a incrementar el porcentaje de empleos y la exigencia de mayor cualificación. La Teoría del Capital Humano, debida a Schultz y Becker, atribuyó gran importancia a la educación —desarrolla habilidades y conocimientos—, como determinante de los salarios, parte esencial en el mercado laboral, y consiguientemente de la posición profesional. Las leyes económicas sirven también para analizar el comportamiento de las personas, porque el mercado de trabajo se rige por mecanismos de racionalidad (Figuera: 1996, 162-168).

Una variante de esta teoría es el modelo técnico/democrático. Es éste un modelo liberal, partidario de la libertad de enseñanza, de la meritocracia y de la igualdad de oportunidades en la salida, pero no en la llegada. El modelo técnico-democrático acepta la Teoría del Capital Humano y no abandona la concepción tecnocrática de la evolución social, en la que la educación es un instrumento para alcanzar mayor rendimiento económico. Es, pues, un modelo funcionalista, ya que prepara a los trabajadores con mayor educación, a fin de que ocupen puestos laborales adecuados, acordes con sus habilidades y con la formación recibida. La industrialización y la tecnificación de la

sociedad ofrece nuevos empleos para los que se requiere una sólida preparación, en la que han de invertirse cada vez más años de estudio, convertido así en inversión rentable. Es un modelo muy optimista, creador de expectativas halagüeñas, que no siempre se convierten en realidad, como lo demuestra la frustración arrastrada por no pocos jóvenes muy bien formados, que han de contentarse con un subempleo, para el que han recibido una supereducación.

La educación de adultos para el empleo, anclada en este modelo, fomenta el individualismo —consecuencia de la doctrina clásica y neoclásica liberal—, y la reducción de los trabajadores a mero recurso productivo, en el contexto de la libertad de mercado y de la mínima intervención del Estado (Palazón: 1994, 192).

El cambio acelerado de los ciclos tecnológicos y la estrecha relación entre Ciencia y Técnica no se compaginan con el ritmo retardado y conservador de los ciclos académicos, que resultan, por esta razón, anacrónicos. Este hecho confirma el pronunciamiento por la adquisición de técnicas generales, con menoscabo de una excesiva especialización, que obstaculizaría el cambio y la adaptación a nuevas profesiones.

El modelo técnico/democrático, con ligeras variaciones, es calificado por otros de modelo desarrollista, de corte taylorista, cuyas características son la separación de las tareas de concepción y las de ejecución, racionalización de los procesos de las actividades humanas y división de las tareas productivas en áreas de especialización, porque sólo así se consigue la producción en serie para mercados estables, con maquinaria específica y mano de obra poco cualificada. En el modelo desarrollista el trabajador ha ejercido su acción sobre el objeto, sobre la máquina y sobre los instrumentos automatizados; esta evolución ha exigido dominio de conocimientos teóricos y prácticos cualificados. El modelo taylorista adolece, entre otros, de estos defectos: inestabilidad de los mercados, debilitación de la ética laboral y organización jerarquizada y burocratizada.

Teoría del credencialismo. Apareció en la década de 1970, en la que se detectó el desajuste entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, con repercusión en el empleo de los universitarios. Justamente, según esta teoría, la democratización y explosión de la educación universitaria se producen a medida que aumenta el desempleo, lo que ocasiona un descrédito de los títulos educativos. El credencialismo es, entre otras cosas, una explicación de la inserción profesional: 1º) No existe relación causal entre titulación y producción; 2º) las titulaciones sirven sólo de cribado, selección o filtro (Spence: 1973) en el sentido de que indican quiénes son los más aptos para ser cualificados en las propias empresas; 3º) las titulaciones académicas son una señal (Pinto: 1988) de la productividad potencial de los trabajadores, porque prueban que son más entrenables y que han adquirido actitudes y valores acordes con la posición laboral a ocupar; 4º) los jóvenes se esfuerzan por adquirir esas credenciales, apreciadas en la selección por los empleadores.

El credencialismo fuerte defiende que el exceso de oferta de trabajadores cualificados neutraliza el efecto de garantía diferencial y de cribado/filtro que pudieron acompañar en otras épocas a los títulos, principalmente a los universitarios. El

credencialismo débil respeta las titulaciones, en la imposibilidad de prever la productividad futura, aunque sea únicamente como exponente del éxito conseguido en el estudio, de la pertenencia a determinadas clases sociales y de la posesión de ciertos rasgos de personalidad.

El representante más típico del credencialismo ha sido R. Collins, al amparo de la doctrina de M. Weber sobre el conflicto y su aplicación al proceso de clausura de las profesiones (Figuera: 1996, 168-171).

Teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Es una de las teorías alternativas a la neoclásica. El mercado laboral, según sus defensores, no es homogéneo ni único; se ha fragmentado en dos segmentos autónomos, entre otras razones, por el prestigio del centro emisor de las titulaciones académicas. El segmento primario se caracteriza por trabajadores con salarios altos, buenas condiciones, estabilidad y seguridad laborales. El segmento secundario se caracteriza, en cambio, por salarios bajos, malas condiciones, inestabilidad e inseguridad laborales. Cada segmento sigue unos mecanismos en la determinación de los salarios y el empleo, pero ambos dan menor importancia al Capital Humano. El mercado de trabajo busca, con preferencia, a los titulados que poseen habilidades y conocimientos específicos, y no a los generalistas. El mercado de trabajo del segmento primario es cerrado, porque sólo pueden entrar en él los privilegiados, en tanto que el del secundario es abierto y de mayor competitividad (Figuera: 1996, 174-178).

Se ha avanzado un paso más, para superar esta segmentación dual y hablar de “tres tercios”: los trabajadores del segmento primario, los del secundario y los del terciario, integrado este último por el subproletariado o excluidos o “pobres”, sin peso específico en el mercado laboral.

Teoría de la correspondencia. Es la concepción neomarxista sobre los monopolios y el conflicto de clases. La segmentación del trabajo permite a los empresarios controlar la producción y los trabajadores; la educación, en lugar de propiciar la igualdad, reproduce las clases sociales y la segmentación, porque inculca en la mente de los educandos la creencia de que su trabajo y salario futuros dependen, en buena medida, de la calidad y cantidad de educación recibida y el tipo de escuela en que se ha estudiado, perpetuando la estructura social.

Se la denomina de este modo, porque su tesis principal es la correspondencia entre la formación y el empleo. Es un modelo radical (radical adult educación), contrapuesto al técnico-democrático; mientras éste cree en la educación como posible talismán nivelador de las clases sociales, aquél opina que perpetúa las desigualdades y las reproduce. La educación formal tradicional y capitalista, según este modelo, siembra en los educandos rasgos de sumisión, obediencia y disciplina, en apoyo del sometimiento de la clase dominada por la dominante. La educación recibida no cualifica a los trabajadores, sino que los “clasifica” (Thurow: 1983). La educación, por tanto, es interpretada como un instrumento ideológico, plasmado en una serie de tesis de auténtico sabor marxista (Griffin: 1987, 110-113).

Se identifica con la conocida teoría de la reproducción clasista a través de la escuela capitalista (Fermoso: 1990, 243-244), cuyos principales defensores han sido Bowles y Gintis. Los mecanismos de la inserción en el trabajo, por pertenecer a una

determinada clase social, son: 1º) El mecanismo del seguimiento, que lleva a los jóvenes a cursar estudios diferentes, que les sitúan en el punto correcto de salida; 2º) El mecanismo de reproducción de las creencias, pues la estructura simbólica y cognitiva de la escuela se relaciona con las necesidades de control social y cultural de la clase dominante; 3º) el principio de correspondencia, eje de la inserción en el mundo laboral, según el cual existe correlación o correspondencia entre las relaciones sociales de la escuela -regidas por la obediencia, la sumisión.,- y las relaciones de producción (Figuera: 1996, 171-174; Medina: 1983, 18-21).

EDUCACIÓN E INGRESOS

Investigaciones hechas a partir de 1960, tanto en países con renta alta como en países con renta baja, atestiguan una estrecha correlación entre la educación recibida y el salario percibido por el trabajador. Los datos empíricos recogidos entre 1960-1980 han sido numerosísimos. Aunque sean desconocidas otras variables, se ha concluido que un factor fundamental incidente en el salario es la educación; se ha llegado a concluir que el mejor indicador para pronosticar la situación profesional definitiva, lograda en el mercado de trabajo, es el número de años invertidos en educación. En la década de 1970, según datos de la OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económico), pudo afirmarse que la diferencia media anual de ingresos entre los trabajadores con estudios secundarios y los de estudios primarios fue del 40%; y entre aquellos y los titulados superiores, del 77%. Las diferencias eran mayores en países subdesarrollados (Psacharopoulos: 1975). La edad es otra variable a tener en cuenta; los ingresos aumentan con la edad hasta alcanzar un máximo, para nivelarse y estabilizarse después; el mayor número de años de educación permite alcanzar salarios más elevados, a medida que se avanza en edad. Los trabajadores con mayor cualificación llegan al salario óptimo en edad más avanzada, que quienes tienen menor grado de educación.

Para no excederse en magnificar la relación entre educación y salarios es necesario reconocer que es sólo una de las muchas variables condicionantes: habilidades naturales, orígenes familiares, factores históricos e institucionales, negociaciones sindicales, segmentación dual del mercado de trabajo, sexo, etc. En efecto, las mujeres han tenido muchas cortapisas para acceder a puestos directivos y han cobrado sueldo inferior al de los varones, aun desempeñando el mismo trabajo. Los economistas más favorables a la tesis de la correlación educación salarios la magnifican, en tanto que los más escépticos piensan que los años de educación son sólo un criterio de selección inicial para identificar a los trabajadores más cualificados; es decir, que se admite la correlación, pero se discute su alcance, aunque, en general, se piensa que es muy elevada.

“Empezamos a observar un hecho real notable. entre cualquiera de dos grupos de individuos de la misma edad y sexo, el que tenga más estudios obtendrá unos ingresos medios más altos que el que tenga menos estudios, incluso en el caso en el que ambos grupos tenga la misma categoría laboral en la misma industria. La universalidad de esta asociación positiva entre educación e ingresos es uno de los descubrimientos más sorprendentes de las modernas ciencias sociales” (Blaug: 1972, 54).

La metodología heurística más frecuentemente usada en estos estudios ha sido: el coeficiente alfa, el coeficiente de regresión, el análisis de regresión múltiple, las técnicas multivariadas...

POBLACIÓN Y EMPLEO

Cita textual de lo que prescribe nuestra Constitución sobre el mercado de trabajo:

“Art. 35, 1. -Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Los conceptos fundamentales manejados al hablar del empleo, son los siguientes:

Población total: Número de habitantes de un país, comarca, etc. Población activa: Las personas en edad laboral, que, según la legislación de cada país, suele tener estos límites: 16-65 años; es decir, el mínimo para poder comenzar a trabajar y el máximo para la jubilación obligatoria. En España el límite superior para la jubilación es de 65 años, y opcionalmente los funcionarios, desde 1997, pueden jubilarse a los 65 años o continuar trabajando hasta los 70 años, edad tope de jubilación obligatoria para ellos. Se prevé incluso la posibilidad de trabajar después de esta edad.

Población ocupada: Porcentaje de la población activa que, de hecho, está trabajando.

Pleno empleo: Mercado laboral, que cumple dos condiciones: remuneración suficiente, difícil de determinar con exactitud; y un paro oscilante entre el 2%-6% de la población activa.

Paro: Porcentaje de la población activa, que no tiene trabajo. Por consiguiente, la suma de la población ocupada y la población en paro es igual a la población activa. Los datos sobre el paro en España proceden de dos fuentes distintas y arrojan cifras diferentes: INEM, que contabiliza únicamente a quienes están registrados en sus oficinas, número bastante inferior a los realmente parados; y EPA (Encuesta de Población Activa) del INE (Instituto Nacional de Estadística).

Tabla 21: Población Española (Fecha; 31 Diciembre 1996)

Varones	19,846,523
Mujeres	20,613,532
TOTAL	40.460.055

**Tabla 22: Población Española Activa y Ocupada
(Fecha: 31 Diciembre 1996)**

<i>Categorías</i>	<i>Cantidad</i>
Población Activa Total	16.035.400
Población Ocupada Total	12.543.600 (78.2% de la Pobl. Activa)
Población Ocupada por Cuenta Propia	3.265.929
Población Ocupada Asalariada	9.277.671
Población Ocupada a Tiempo Completo	11.593.400
Población Ocupada a Tiempo Parcial	950.200
Población Ocupada en Construcción	1.228.100 (9.3% Pobl. Ocupada)
Población Ocupada en Agricultura	1.059.300 (8.3 % Pobl. Ocupada)
Población Ocupada en industria	2.529.200 (20% Pobl. Ocupada)
Población Ocupada en Servicios	7.727.000 (62.4% Población ocupada)

Fuente: EPA, 4° Cuatrimestre de 1996

**Tabla 23: Población de más de 16 años, por razón del género
y estudios terminados**

<i>Estudios terminados</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>TOTAL</i>
Analfabetos y sin estudios	2.299.5	3.494.8	5.794.4
Estudios Primarios	5.017.0	5.457.1	10.474.1
Estudios Secundarios	4.967.6	4.772.0	9.739.7
Estudios Técnico-profesionales Grados Medio y Superior	1.534.5	1.202.0	2.736.6
Universitarios y otros	1.468.7	1.517.0	2.985.8
TOTAL	15.287.4	16.443.0	31.730.4

Fuente: EPA, 4° Cuatrimestre de 1996

Si analizamos los datos de la Encuesta de la Población Activa en tres cortes transversales -1982, 1987, 1996r-, se comprueba la terciarización, a costa del sector primario y del secundario. El sector primario agrícola ha evolucionado desde suponer en 1982 el 18'87 % de la población ocupada, en 1987 el 14'90 °%o y en 1996 el 8'48 %.

El sector secundario industrial absorbió en 1982 el 25% de la población ocupada, en 1987 el 24% y en 1996 el 20%. El sector terciario -servicios--ocupó en 1982 al 56'13 %, en 1987 al 61'13% y en 1996 al 71'52% de la población ocupada. La terciarización, síntoma de las sociedades más avanzadas, es palpable; en Europa alcanzó el 65.7% en 1987.

La población parada, a finales de 1996, ha sido de 3.491.800, o sea, el 21'8% de la población activa (datos de la EPA); en tanto el paro registrado en el INEM ha sido de 2.256.498.

NORMATIVA Y MERCADO DE TRABAJO

La Constitución española de 1978 estructura la creación, organización y derechos de las asociaciones empresariales (Art.7) y sindicales (Art.28); asimismo garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral y a los convenios entre trabajadores y empresarios (Art. 37). A su vez el Art. 36, 2 obliga a regular por ley el estatuto de los trabajadores que el Parlamento aprobó en 1980. En 1984 se aprobó la Ley de protección al desempleo y en 1985 se interpretó el Art. 28, mediante la Ley de libertad sindical (Rojo: 1989, 52-57).

El 19 de Mayo de 1994 (BOE: 23.05.94) se aprobó la Ley sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, que corrige y completa el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Esta Ley fue completada por un Decreto-Ley regulador de la actividad de las empresas de trabajo temporal y por una Ley sobre los contratos en prácticas, los contratos de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial. En la primavera de 1997 se ha firmado el acuerdo patronal-sindicatos sobre la reforma laboral, que aminora el costo del despido a cambio de más contratos indefinidos; el documento pactado tiene tres partes: acuerdo para la estabilidad en el empleo; acuerdo sobre negociación colectiva; y acuerdo sobre cobertura de vacíos

Educación/Formación y empleo

RELACIONES ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL EMPLEO

Con el advenimiento de la primera industrialización se instrumentalizó la escuela y la educación en ella recibida como un medio eficaz de empleo y de productividad laboral en la vida adulta. Se hurtó a los gremios artesanales la exclusividad en la formación de los trabajadores, que fue encomendada también a la escuela, divorciada del mundo laboral y empresarial, dado que estaba obsesionada por lo teórico y lo cultural, aunque hubo excepciones.

La convicción dominante entre los economistas es que existe correlación entre la educación y el empleo, aunque la relación no sea de causa a efecto. Según los últimos censos demográficos, los niveles de instrucción de los trabajadores españoles ha ascendido. Entre 1976 y 1981, en la población activa los analfabetos descendieron en un 22'65%; en un 8'85 %, los de estudios primarios. En cambio, aumentaron los ciudadanos en edad activa con estudios secundarios en un 48'89 %; y en un 27'4% los provistos de titulados universitarios. A pesar de que con la subida del nivel educacional-

cultural de un país las titulaciones más democratizadas garantizan menos el empleo, los porcentajes españoles contradicen, hasta cierto punto. esta tesis, aunque puede existir subempleo.

Las investigaciones “Universidad-Empresa” y “Educación-Empleo” son abundantes y suelen concluir la devaluación de las titulaciones ante los empleadores y la incertidumbre de que estas “señales y atributos” abran, por sí solas, camino seguro laboral. Los Organismos Internacionales esgrimen aún el arma de la educación como motor del desarrollo y del crecimiento económico en países subdesarrollados o que distan de ocupar lugares privilegiados en los rankings mundiales de la industrialización y del comercio (UNESCO: 1981). Los países desarrollados son realistas y huyen del optimismo y la utopía, aunque apoyen la inversión en educación por razones humanitarias, sociales y tecnológicas (MEC: 1985; Grao: 1988).

Lo más sensato es concluir que el fallo se debe a que la educación impartida en los diversos niveles de formación es anacrónica y no es la que realmente se necesita ahora socioculturalmente, porque los valores a transmitir han de incidir menos en la competitividad y los intereses crematísticos que en la creación de una nueva mentalidad. La formación actualmente impartida genera una sociedad frustrada, “dual” y discriminada. El 90% de la formación profesional actual será innecesaria, porque la máquina y la informática sustituirán a la mano del hombre; lo verdaderamente necesario son personas creadoras, racionales, discriminadoras del auténtico y falso sentido de la vida.

Una investigación prospectiva, auspiciada por el Instituto de Nuevas Profesiones de Cataluña, y realizada entre los responsables de Centros de Formación Profesional y docentes universitarios, confirma que las nuevas tecnologías y las necesidades del mercado configuran para el año 2000 un mapa preferencia) de puestos de trabajo, en el que sobresalen estas especialidades.

- *Asesor de tecnología:* Graduados en Ingeniería, Física, Matemáticas o Informática; su función es intuir qué tecnologías emergen, qué potencial tienen, qué posibilidades ofrecen a la empresa y cuál es la relación coste-beneficio. Pocas empresas podrán soportar en solitario a este especialista, que tendrá más porvenir en economías compartidas.
- *Gestor de redes:* Técnico que instala, controla y garantiza el funcionamiento de las redes informáticas internas de una empresa, en la que sus ordenadores no operan aisladamente, sino conectados, para compartir información y recursos.
- *Técnico en comunicación multimedia:* Asesor de empresas sobre las características técnicas de los productos multimedia; especialista en realización de proyectos de puntos de información interactivos y sistemas didácticos, que sustituyen a los catálogos de papel por sus equivalentes en CD-ROM. Sus áreas de trabajo son el tratamiento de imágenes en 2D y 3D, Internet, bases de datos e informática. Estos técnicos forman parte de un paquete de tres millones de empleos en la Unión Europea.
- *Técnico en teletrabajo:* Graduado en Empresariales, ingeniero en Informática o Telecomunicaciones, encargado de implantar esta modalidad laboral para gestionar recursos humanos, conocer las técnicas de organización y dominar la

informática y las telecomunicaciones. Jack M. Nilles, experto norteamericano en teletrabajo, pronostica que la Unión Europea tendrá 140 millones de teletrabajadores, es decir, ejecutores de su cometido mediante ordenadores, sin tener que acudir presencialmente a la empresa.

- *Programador de páginas para Internet:* Técnico en ajustar la información de la empresa a este formato, en colaboración con diseñadores gráficos, publicistas e informáticos; actualmente se usan dos lenguajes, el elemental HTML y el más sofisticado JAVA. El crecimiento constante de Internet garantiza empleo en este sector.
- *Técnico en domótica:* Electricista y electrónico que aplica sus conocimientos a las casas y edificios inteligentes. Requiere además conocimientos sobre neumática y mecanismos eléctricos y electrónicos referidos al control de temperaturas, iluminación y conducción de agua. La cualificación se obtiene en Formación Profesional.
- *Técnico medioambiental de ámbito municipal:* Es una profesión territorial, no de despacho o laboratorio, existente ya en países avanzados como Holanda y Alemania; estos especialistas proceden de licenciados en Ciencias Ambientales o de F.P. con cursillos cualificadores.
- *Difusor del patrimonio cultural:* Técnico en turismo, dedicado a la difusión del patrimonio cultural, sin olvidar su conservación, su rendimiento económico y el desarrollo integral del territorio; diseña proyectos o programas y coordina a los trabajadores del sector. Pueden proceder de la licenciatura en Humanidades, con itinerario en ese ámbito. Francia les llama “mediadores culturales”.
- *Asesor de imagen pública:* Técnico en publicidad, pero atendiendo a toda clase de realidades y no sólo a los beneficios; cuida más la personalidad que los aspectos físicos de una marca o individuo y busca instalar a la empresa o persona en la opinión pública creándole un determinado perfil. Se adquiere la formación en la enseñanza no reglada.
- *Logístico empresarial:* Aplica una mezcla de filosofía y técnica de la gestión en busca de la utilización óptima de los recursos de la empresa; en contraposición con los intereses de las décadas de 1970 (mejora de la producción) y 1980 (marketing), lo realmente preocupante hacia el 2000 es la calidad, la flexibilidad y el servicio al cliente. Sus campos de acción son varios; dirección, planificación, producción, aprovisionamiento, control de materiales, almacén y transportes. Su formación inicial preferente es la especialidad universitaria en Ciencias Económicas, en Ciencias Empresariales y en Informática.
- *Asesor/auditor de calidad:* La competitividad empresarial acrecienta la necesidad de técnicos en las normas ISO/9000 o similares, que avalan la calidad. Desde 1992 el número de empresas certificadas se ha multiplicado por diez. El asesor interviene en la implantación del sistema de calidad, el auditor, en el control de la calidad como delegado de una empresa certificadora. Estos técnicos provienen de carreras universitarias, con conocimientos industriales y complemento específico en este tipo de funciones. Aunque en España hay actualmente 2.000 empresas certificadas, su número irá en aumento (Barnet: 1997).

Tabla 24: Porcentaje de Población Española Activa, por estudios terminados ocupación (1)

Ocupación (1)	TOTAL	Analf. Sin	Primaria	Secundaria	Técnicos (2)	Universitarios
Direc. Adm.	100	6.5	34.0	35.0	7.8	16.6
Técnicos	100	0.3	5.6	23.2	13.3	57.6
Administr.	100	1.1	10.6	50.7	22.2	15.5
Rest-Comer.	100	3.7	27.3	48.9	15.7	4.4
Agr. Pesca	100	24.0	49.9	20.5	4.5	1.0
Artesanos	100	7.3	42.4	36.2	13.0	1.1
Cualificados	100	16.3	40.6	34.8	7.2	1.2
Fuerzas Ar.	100	—	4.2	42.4	30.3	23.1
No Empleo, 3 o más años	100	9.6	33.0	39.3	11.4	6.6
Parados	100	2.4	11.9	44.0	19.0	22.7
Total	100	7.3	29.4	36.0	12.7	14.6

Fuente: EPA. 49 Cuatrimestre de 1996

(1) ocupación: Directores y Administradores de Empresas; Técnicos; Administrativos; Restauración y Comercio; Cualificados en Agricultura y Pesca; Artesanos; Trabajadores Cualificados; Fuerzas Armadas; Han dejado su último empleo hace 3 años o más; Parados en busca de su primer empleo

(2) Técnicos: FP 1, FP II y Módulos (FP 111)

Se confirma que los ocupados con estudios primarios y secundarios copan más empleos, aunque quienes han hecho estudios secundarios superan a los de estudios primarios, excepto en artesanía, agricultura, pesca y trabajos físicos o manuales. Estadísticas facilitadas por el INE y la investigación amparada por Bancaixa de Valencia prueban que en 1993 el 41.5% de la población ocupada tenía terminados los estudios de secundaria; el 35.6%, los de primaria; el 13.7%, los universitarios; y sólo el 9.2% eran analfabetos o sin estudios primarios terminados (Palafox-Mora-Pérez. 1995, 54-56). Pero el porcentaje de parados y desempleados durante tres o más años es muy elevado en quienes han terminado la enseñanza secundaria. La terciarización, a pesar de todo, es evidente, tal y como corroboran otros datos referidos al tema de este capítulo. Las Comunidades Autónomas donde quienes han recibido más educación -secundaria y universitaria- encuentran más cómodamente su primer empleo son País Vasco, Madrid, La Rioja, Cataluña, y Cantabria (Palafox-Mora-Pérez:1995, 56; EPA: 1996, 216).

Los titulados universitarios absorben más de la mitad de los puestos técnicos, un porcentaje considerable en las Fuerzas Armadas y en puestos de Dirección y Administración de Empresas; concretamente lideran la docencia y la sanidad, y se sitúan bien en finanzas (Palafox Mora-Pérez: 1995, 54).

1º) Formación y niveles de empleo

Se viene discutiendo, años ha, entre quienes investigan sobre la educación, si la formación impartida en las escuelas ha de ser una “formación general” o una “formación específica para el empleo”. Esa misma discusión se ha llevado al campo de la Formación Técnico-Profesional; en este caso, la formación general es una formación básica, que se pretendió dar en la EGB a través de las actividades de Pretecnología y en el BUP a través de las Enseñanzas y Actividades Técnico Profesionales (EATP). En la LOGSE la formación técnica general se ha encomendado a la ESO y la formación técnico-profesional específica a la Formación Profesional, posterior a la ESO.

La formación general provee de conocimientos científicos, técnicos y humanistas a los alumnos, para que puedan desenvolverse en la vida adulta; les otorga cualificaciones básicas y generales que sirven para situaciones y contextos diferentes; y concede titulaciones académicas á quienes han superado el Curriculum. La formación específica para el empleo prepara teórica y prácticamente para el trabajo en diversas áreas del mercado de trabajo (Formación Profesional) o para una tarea concreta (Formación Ocupacional); cualifica específicamente para profesiones diferenciadas; es controlada por el MEC, Ministerio de Trabajo y Comunidades con transferencias; la Formación Profesional otorga titulaciones y la Formación Ocupacional, certificaciones.

2º) Niveles de formación y empleo

Tres son los niveles fundamentales de educación en los sistemas educativos; y cinco los niveles de empleo reconocidos por UE. Los tres primeros niveles europeos de empleo requieren formación profesional no universitaria; los dos superiores, universitaria de primero (Nivel 4º) o segundo ciclo (Nivel 5º). Los niveles de empleo exigen ciertas cualificaciones o acreditaciones académicas y profesionales, condición indispensable para emplearse en cualquier Estado de la U.E. (Eckstein:1993; certificaciones: 1994; compendios: 1994; niveles: 1994; perfiles: 1994).

Educación Básica y empleo. El calificativo “Básica” puede comprender, por una parte, la enseñanza obligatoria en un país (10 cursos en la LOGSE) y la obtención del primer título -actualmente al terminar la ESO: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria-; y por otra, la formación de los adultos para ser alfabetizados funcionales y estar más preparados para adaptarse a su mundo laboral. El Currículo de la Educación Básica de Adultos es más exigente que el de la enseñanza obligatoria y no puede limitarse a la obtención del primer título ni a especializaciones excesivas, que incapacitan para la movilidad funcional. El mundo del trabajo y la inserción en la vida cívicosocial resultarán perjudicados, en la medida que los adultos no tengan una educación básica de calidad. En España, los trabajadores con edad inferior a 45 años suelen haber alcanzado el nivel de formación básico, porque han sido educados con posterioridad a la reforma educativa impuesta por la Ley General de Educación (1970); no así muchos de los que sobrepasan dicho límite existencial, que han sido incapaces, en un porcentaje elevado, de reconvertirse a nuevas ocupaciones, engrosando el número de los anticipadamente jubilados o de los beneficiarios de los fondos de bienestar social.

Sin la educación obligatoria o básica de adultos es muy penoso el itinerario a seguir para encontrar el primer empleo o cambiar de trabajo; las tareas más duras están relegadas, en España, a inmigrantes, que no han tenido, de ordinario, oportunidad de alfabetizarse funcionalmente, o de prepararse para comunicarse verbalmente en un país extranjero. Resulta difícil atribuir a la enseñanza obligatoria o básica la obtención de un empleo, porque los jóvenes disfrutan todos de ella.

Educación Secundaria y empleo. Comprende la educación realizada en los Institutos de Bachillerato y Centros Homologados, en los Institutos de Formación Profesional y en los Centros de Formación Ocupacional (integrados en una empresa o fuera de ella). El título de Bachiller, de suyo, no está concebido para el mercado del trabajo, sino para ampliar conocimientos y prepararse para el nivel terciario o uni-

versitario; no obstante, es una exigencia primordial en algunas oposiciones de las Administraciones Públicas, cuyo nivel laboral se corresponde con los niveles 2 y 3 de la Unión Europea. Si el requisito legal se consigue en los mencionados Centros, la formación laboral precisa para estas oposiciones suele adquirirse en Academias. Aunque los empleadores atiendan a la formación laboral que tiene el trabajador, es comprensible que la base cultural del Bachillerato predispone para una ulterior formación permanente y para la promoción interna en las empresas; de hecho, a veces éstas prefieren a bachilleres, con cultura y sin formación profesional, a quienes dominan un oficio, pero carecen de base cultural, con el compromiso de formarles después en el mismo lugar del trabajo. Naturalmente el salario de los trabajadores con educación secundaria es superior a los que tan sólo tienen la primaria y/o básica.

Mayor atención merecen la Formación Profesional (FP) y la Formación Ocupacional (FO), cuyas abreviaturas, en bibliografía especializada, se funden en una sola: FPFO (Carnoy: 1996). El Banco Mundial ha definido la FPFO, distinguiendo nueve modalidades, de las cuales tienen correspondencia en nuestro sistema educativo las siguientes: a) Formación en la empresa: los trabajadores reciben adiestramiento en sus puestos de trabajo, en instalaciones propias destinadas a este fin, o en centros y escuelas con los que se hacen convenios y contratos. b) Formación Profesional: la inicial hecha en Institutos de FP u homologados. c) Formación Ocupacional: la adquirida en Centros de FO, la formación permanente y, en general, toda aquella que prepara para un trabajo sectorial concreto y se realiza fuera de los institutos de FP, como preparación para el trabajo o como medio de reconversión y movilidad funcional.

Para medir los efectos de esta formación en los salarios y el empleo, Carnoy ha propuesto una fórmula matemática, que incluye la procedencia rural o urbana del trabajador, su género, su raza, su edad y su categoría socioeconómica, porque son también variables independientes que influyen en los salarios, además de la educación. La complejidad de estos cálculos salta a la vista (Carnoy: 1996, 158).

Se admite que los países desarrollados que invierten fuerte en formación profesional y/o ocupacional son los que mejor infraestructura tienen en el mercado de trabajo y cuyo crecimiento económico es superior. Muchos países de la OCDE aspiran a ofrecer a los jóvenes de uno a tres años de FP. Se cita, como ejemplo, el caso de Alemania. Otra nación sintomática es Gran Bretaña, donde no existió FP inicial fuera de la empresa -en centros específicos—, hasta la década de 1980. Datos, información y sugerencias abundantes se han hecho recientemente sobre las necesidades formativas para el trabajo; a esta publicación me remito, porque su lectura es provechosa (Monasta: 1996). En los países, en los que se ha atendido tradicionalmente la FPFO, la representación gráfica de las cualificaciones laborales tiene forma hexagonal: escasa franja de población no cualificada, amplia con cualificaciones medias y moderada con cualificaciones superiores.

De una investigación sobre los gastos de la formación continua, en el puesto de trabajo o empresas, se deduce: Las empresas españolas, en 1992, dedicaron a formación el 3'3 % de la masa salarial, situándose por debajo Grecia, Portugal e Irlanda; los demás países de la UE invierten casi el doble y Alemania llega al 91 %. Japón y EEUU superan el 11%. Casi todas las empresas españolas, con más de 50 empleados, organizaron actividades formativas, aunque con carácter esporádico; a la cabeza, las

entidades financieras y en los últimos lugares, las empresas de la alimentación y la informática. Las horas anuales, según categorías, oscilan entre las 92 de los directivos y las 69 de los operarios (Harper-Lynch: 1993).

Las *conclusiones* a las que se puede llegar son:

- 1ª. Socioeconómicamente se constata una tendencia a la terciarización y segmentación
- 2ª. Sociolaboralmente hay mayor flexibilidad
- 3ª. Educacionalmente se exige mayor cualificación
- 4ª. La FO constituye una oferta específica orientada al empleo (Núñez: 1991, 171-180)
- 5ª. La FP, sobre todo la de I Grado, está merecidamente desprestigiada; no la de II Grado. Se espera que la reforma LOGSE subsane este grave déficit
- 6ª. Las opiniones de los especialistas son muy contradictorias, por lo que se impone la cautela sobre las relaciones entre la educación y el empleo.

Educación terciaria o universitaria y empleo. Una cuestión previa es dilucidar si el título académico universitario es a la vez título profesional, con posibilidad de insertar en el mercado laboral. La Constitución en su Art. 149,130 y el Art. 28 de la LRU de 1983 permiten distinguir entre las dos clases de titulaciones. En la práctica y hasta el presente, el título universitario permite el ejercicio profesional, tal y como se regula en el Art. 1.1. del Real Decreto 1496/1987, que desarrolla la LRU:

“Son títulos universitarios oficiales y con validez en todo el territorio nacional los que, a propuesta del Consejo de Universidades, sean establecidos con tal carácter por el Gobierno mediante Real Decreto. Estos títulos surtirán efectos académicos plenos que habilitarán para el ejercicio profesional, de acuerdo con la normativa vigente”.

Los estudios hechos demuestran que los titulados universitarios se insertan en el mundo laboral mejor que quienes cursaron únicamente estudios primarios o secundarios. A la pregunta hecha en La Vanguardia (25.01.97), “¿Es satisfactoria la inserción laboral de los nuevos titulados universitarios?”, los preguntados respondieron en estos términos: “La formación universitaria ofrece, en principio, mayores posibilidades de inserción laboral, pero hay que seguir mejorando los planes de estudio e insistir en la formación permanente” (Joan Albigés, Comisionado de Universidades); “Para el conjunto de las titulaciones de la UPC la inserción laboral es plenamente satisfactoria” (Lluís Jofre, Vicerrector de Política Académica UPC); “Para los nuevos titulados la fábrica de parados casi pertenece al pasado; pero la universidad de hoy manufactura títulos que dan acceso a trabajos frágiles e inestables” (Pere Jódar, Profesor de Sociología, UPF)...

En 1993, el 66'1% de los titulados en las Universidades de Cataluña encontró trabajo en el plazo de tres meses, tras terminar su carrera; y el 947% de los titulados en carreras técnicas tuvo trabajo, incluso medio año antes de terminar sus estudios. En cambio, las carreras de Humanidades no lo tuvieron tan fácil y estaban en paro el

20'3%. Los recién titulados inculparon a la Universidad de desconexión con el mundo laboral.

Un estudio realizado sobre 104.890 demandas de empleo en todos los diarios españoles, durante un año, dirigidas a titulados universitarios revela que el 66.06% de los puestos de trabajo más demandados son comercial, Técnico de Producción, Jefe/Director Comercial, Programador Informático, Jefe/Director de Producción y Analista Programador; que el 51.25% de los títulos demandados para cubrir estos puestos de trabajo han sido: Ingeniería Técnica Industrial, Ciencias Económicas, Ingeniería Industrial, Administración y Dirección de Empresas e Ingeniería Informática, Por Comunidades Autónomas, los puestos de trabajo más demandados han correspondido el 54.82% a Cataluña y Madrid. Por su edad, el perfil de empleado más buscado ha correspondido a jóvenes entre 25-35 años, hombre o mujer, con dominio del Inglés, y conocimiento del Francés y del Alemán (La Vanguardia: 27.04.97, 39).

Tabla 25: Mercado Laboral de los titulados universitarios españoles (Año 1993)

Total	Técnicas	Humanas	Experimental	Sociales	Salud
Ocupados	94.5	79.7	93.7	92.3	89.1
No ocupados	5.5	20.3	6.3	7.7	10.9
Privado	78.8	46.2	66.4	78.0	42.9
Público	21.2	53.8	33.6	20.7	57.1
Adecuación a título	79.5	52.6	66.4	66.7	89.1
Inadaptación a título	14.6	40.5	26.2	21.7	6.6

Fuente: *La Vanguardia*: 23 de julio de 1993

Los salarios actuales, después de la reforma laboral, son cortos, al comenzar, porque suelen ser contratos en calidad de “prácticas”, modo de recortar el sueldo y de hacer sufrir por su inestabilidad, ya que ha de buscarse un contrato indefinido en el plazo máximo de dos años. El acceso a contratos fijos es más tortuoso que lo fue en épocas anteriores y los titulados universitarios disfrutaban más tarde de salarios conformes a su preparación.

Formación e inserción laboral

Se ha hecho reiteradamente alusión a la inadecuación de la formación inicial académica y el mercado de trabajo, porque enseñanza y trabajo andan disociados. Los centros educativos, incluida la universidad, han informado e ilustrado, han investigado y teorizado, pero su compromiso social en la preparación de los profesionales eficaces ha sufrido menoscabo, grave situación en un país donde el título académico faculta, por sí solo, para el ejercicio profesional. A algunos profesores universitarios les parece incluso decadente intentarlo; ellos son “intelectuales” e investigadores. En España ha agravado

este hiato la ley de incompatibilidades de los funcionarios públicos, que ha aventado de la universidad a magníficos profesionales, que aportaban la práctica y el contacto con la realidad de los usuarios o clientes; ellos mismos han optado por irse. Quedan los profesores de “tiempo completo”, los abogados sin bufete ni juicios, los psicólogos que no diagnostican ni hacen psicoterapia, los arquitectos que no firman planos ni construyen edificios y los farmacéuticos no inscritos en su Colegio Profesional. Esta ausencia del mercado laboral queda compensada, en escasa proporción, con los convenios entre la universidad y la empresa o las administraciones públicas, porque no hay tradición, al modo norteamericano, de centrar el ejercicio profesional del profesor en el propio departamento universitario, salvo, por ejemplo, el médico inserto en el Hospital Clínico Universitario.

PRECISIÓN CONCEPTUAL

Se usan dos términos para referirse al momento y modo de concluir la etapa de la formación inicial y el comienzo del ejercicio profesional. Si se considera el paso de la escuela al trabajo y de la juventud a la adultez, se habla de transición. Se ha dicho que la escuela es un periodo de tránsito, porque los alumnos no se instalan en ella para siempre; sólo por el tiempo requerido para obtener el título credencialista. La LOGSE, la LRU y la edad laboral plena -18 años- delimitan cronológicamente este período de transición: 18-25 años, según se proceda de la enseñanza no universitaria o de la universitaria. A este período se le llama juventud, motivo por el cual, al hablar del empleo y del desempleo se hace hincapié en esta franja cronológica. El desideratum es que el plazo de la transición sea mínimo o no más allá de tres meses' de duración. En este período de transición los poderes públicos, la política económica, la reforma laboral, las familias y los propios jóvenes arbitran medidas conducentes a su reducción (Marhuenda: 1994).

La adultez es la edad de la autonomía y ésta comienza por ser económica; sin recursos propios no hay independencia para formar una familia o una vida autorresponsable. Este período de transición lo es también evolutivamente, porque es el paso de la juventud a la adultez. La transición termina, cuando se trabaja y se es adulto autónomo.

La transición reviste, en el momento presente, unas características peculiares:

- 1ª) Excesiva prolongación, por las exigencias del mercado laboral, que requiere una formación cada día más cualificada, cuyo final coincide con otros sucesos en la vida juvenil: edad legal laboral y, en los varones, servicio militar; es decir, que no existe posibilidad de trabajar antes de los 18}20 años. Se demora más aún, si los estudios previos son universitarios, porque o exigen dedicación exclusiva o se compaginan con horarios laborales a tiempo parcial que dilatan la posibilidad de insertarse, pleno jure, en el trabajo.
- 2ª) Diferenciación plural, al haberse introducido varias modalidades de inserción: a tiempo parcial, en sistema cooperativo, ocupación autónoma...

- 3ª) Desigualdad de oportunidades, según los estudios realizados, según la universidad o centro emisor del título, según el soporte económico brindado por la familia, según las capacidades y la personalidad, etc.
- 4ª) Diferencia por razón del género. Edad y género han sido dos variables tenidas presentes en todas las investigaciones sobre educación y empleo, porque realmente discriminan a varones y mujeres, en detrimento de éstas, que han estado y continúan estando salarialmente discriminadas y con menos perspectivas de ocupar puestos directivos en las cúpulas empresariales.

Si se considera el final de la vida laboralmente desocupada y el inicio de la entrada en el mundo del trabajo, se habla de inserción laboral. Para que el joven deje de serlo y pase a ser adulto, ha de estar empleado, pues de lo contrario es psicoevolutivamente adulto, pero económicamente dependiente de la familia o de las prestaciones sociales. La inserción no es automática, como en culturas poco evolucionadas; en nuestra sociedad es un proceso demasiado largo, con recurrencias y retornos continuos, sujeto a condiciones socioculturales y personales (García del Dujo-Etxeberria: 1991, 86; Casal-Masjuan-Planas: 1991; Herranza 1992).

Transición e inserción son dos caras de la misma realidad, que actualmente es dura y sufrida. Constituye uno de los problemas sociológicos más graves, porque años pletóricos de fuerza, formación e ilusión se tornan problemáticos y conflictivos, tanto mayores cuanto mayores sean la preparación y la edad.

ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN

En todos los países, preocupados por la dificultad de la inserción laboral y por el paro juvenil, se han ideado modalidades y formas para superar una transición prolongada al mercado de trabajo, y para cohesionar más la escuela y el ejercicio profesional (Metodologías: 1994). He aquí las más frecuentes,

- Centros de información y orientación, dependientes del Estado, de las Comunidades Autónomas, de los Ayuntamientos, de las Universidades, de los equipos psicopedagógicos de los institutos de Bachillerato y/o Formación Profesional, de Agencias privadas, etc. La multiplicidad de itinerarios en la formación, la rica oferta educativa, las reformas introducidas por la LOGSE y la LRU, la autonomía universitaria que fija materias obligatorias y optativas, la posibilidad del alumno de organizarse el curriculum, la amplia gama de cursillos, postgrados y masters, el distrito universitario único, la abundancia de titulaciones universitarias y de módulos en la FR... Todo complica la elección del alumno, justamente porque aumentan las posibilidades. Es imposible que la familia o los alumnos acierten, sin previa información y orientación. Hay centros, que preparan para redactar el curriculum a presentar en las empresas, para iniciarse en las entrevistas imprescindibles con los empleadores, para conocer el modo de responder a tests psicotécnicos y para conectar con las bolsas de trabajo y con las agencias de contratación temporal (Gumbert: 1994; Pérez: 1993).

- Formación en alternancia. Con esta expresión se significa que el curriculum de la FP está concebido de forma que escuela y trabajo no caminen separados, sino que en él se diversifiquen períodos académicos y períodos en empresas o instituciones, según la especialidad elegida, en las que se observe, aprenda y practique lo que va a ser el trabajo futuro. Se distingue de la formación dual alemana, en que en ésta el educando es un trabajador en una empresa, que semanalmente acude a centros académicos a completar su cultura general, mientras que en la formación en alternancia el educando es un alumno que dedica algún tiempo de Su curriculum a estar presente en empresas o instituciones donde más tarde trabajará.

En España, la formación en alternancia se ha impuesto en la FP II y en los módulos de la reformada formación profesional, con resultado positivos dobles: mejora en la formación y contacto del estudiante con empresas o instituciones, que pueden ofertarle trabajo, cuando culmine sus estudios. La retribución económica de las Administraciones Pública, < por su colaboración en las empresas o instituciones es, en la práctica, simbólica; y éstas no contraen obligación alguna (Cañete: 1994).

- Practicum. Con esta expresión latina se denomina el tiempo dedicado a pasar por empresas o instituciones los estudiantes universitarios, sin remuneración, supervisados por profesores y tutores, contabilizando las horas en créditos académicos. En los Diplomaturas se suelen exigir 300 horas a lo largo de los tres cursos, distribuibles por los Departamentos como estimen más conveniente; y en las Licenciaturas, alrededor de 400. Es también una manera de vincular estudio y socialización laboral (Inglés-Farriols: 1993).
- Modalidades contractuales. Me refiero a los contratos de aprendizaje y en prácticas, que las empresas hacen a quienes han terminado su formación académica y quieren insertarse en el mercado de trabajo, Se rigen por la normativa vigente en la reforma laboral. Han recibido duras críticas por la precariedad de ambas modalidades y el exiguo salario, inferior al que pudieran percibir, si su contrato fuera indefinido. La reforma laboral pactada en 1996 aspira a terminar o disminuir esta plaga y este deterioro.

Otra modalidad introducida en la reforma laboral es el trabajo a horario parcial, que puede facilitar la inserción laboral a mujeres, estudiantes, etc.

- Escuelas-Taller. Son centros de formación y trabajo, En ellas los viejos artesanos y los buenos profesionales transmiten sus técnicas y conocimientos a los jóvenes alumnos. La sociedad se beneficia, porque se restauran edificios emblemáticos del patrimonio municipal, comunitario o estatal. Los Programas de- las Escuelas-Taller y Casas de Oficios, aprobados en los Consejos de Ministros del 21 de Febrero y 13 de junio de 1986, comprenden una parte teórica y otra práctica y se diseñan para un caso concreto; sus objetivos son: la formación de especialistas en distintos oficios artesanales; inserción laboral de los jóvenes en paro, que les permite una salida como asalariados, autónomos o cooperativistas; revaloración del oficio del artesano; tipificación e implantación de las nuevas profesiones ligadas al medio ambiente y a la calidad de vida; rehabilitación y conservación

del patrimonio; soporte de actividades culturales; y perfeccionamiento de profesores y monitores. En 1989 el Programa de Escuelas-Taller y Casas de Oficios se extendió a 503 centros, con 37.515 alumnos-trabajadores y 6.443 profesores; el presupuesto ascendió a 36.100 millones de Pts.

La instrumentalización legal de este Programa se hizo mediante una Orden Ministerial (BOE: 30.03.88).

- Formación ocupacional. La LOGSE la llama “Formación Profesional Ocupacional” (FPO) y la define con estas palabras: “Son las acciones dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores ...y se regulará por una normativa específica” (Art. 30, 1). Ocupación es un puesto de trabajo concreto para el que se requiere un conjunto de conocimientos y habilidades. Los rasgos que la identifican son: ha de dar respuesta a las necesidades de cualificación del mercado laboral; ha de adaptar sus programas a las características de los destinatarios; y ha de facilitar el empleo de los parados o mejorar la actividad laboral de los trabajadores. Sus funciones son, por consiguiente, favorecer las políticas activas de empleo y realizar formación continua con los trabajadores. Y sus objetivos: adaptar las fuerzas del trabajo a las nuevas necesidades del sistema productivo; integración de la FPO en la política de empleo; ampliación de los sistemas de formación; reciclaje y reconversión profesional; atención a los colectivos con mayores dificultades de inserción o reinserción laboral; y actualización de los contenidos de sus currículos. La FPO se imparte en el INEM, en los Centros de Formación Ocupacional, en las Empresas, en los Centros Privados Colaboradores, en Universidades Laborales, en Escuelas-Taller... (Tendencias: 1993)

PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL

Consecuencia de las estrategias son los Programas, que las vehicular y las convierten en realidades. Las Políticas de Empleo -primer nivel de concreción- establecen los principios generales, las prioridades y el alcance de la inserción laboral. Los Programas las sectorializan y las convierten en el segundo nivel de concreción.

La Comisión de los Ministros de Educación de la CEE, apenas iniciada la crisis del petróleo, se interesó por la inserción de los jóvenes en la vida activa, consciente de que la escuela y la universidad se habían desentendido de hacerlo. La preocupación de la segunda mitad de la década de 1970 se tradujo en la década siguiente en programas de transición de los jóvenes de la enseñanza a la vida activa, aprobados en Bruselas. La CEE ha patrocinado tres series de Programas, el primero de 1979-1982 ; el segundo, de 1983-1987 (CEE: 1988); y el tercero (PETRA), a partir de 1988.

Con el genérico título de Innovations se han dado a conocer 39 iniciativas --en Irlanda, Alemania, Francia, Reino Unido, Luxemburgo, Bélgica y Holanda --que giran alrededor de seis temas básicos: 1º) El mundo del trabajo: 1-4, 22-26, 37-39; 2Q) orientación profesional: 5-9; 3º) medidas de apoyo a los desfavorecidos. 10-12,18-21,

36; 4°) estructuras de participación y colaboración: 13-17; 5°) formación del profesorado: 27-30; 6°) igualdad de oportunidades para las chicas: 31-35.

Los informes evacuados por los Estados miembros han servido para delinear una política de inserción laboral juvenil, con estos objetivos primordiales: 1°) Establecimiento de vinculaciones más estrechas entre la escuela y el mundo productivo; 2°) atención a las nuevas necesidades de orientación; 3Q) lucha contra el fracaso y deserción escolar, y mejora de las oportunidades de la juventud desfavorecida; 4Q) ayuda a los profesores para adaptarse a sus nuevas tareas y funciones; 5°) cualificación básica mínima de niveles 1 y 2 de la UE para los jóvenes que no poseen ninguna cualificación laboral; 6°) acceso al primer empleo de los jóvenes entre 16-25 años; 7Q) atención al entorno comarcal para determinar la gama de futuros trabajos; 8°) intercambio de experiencias entre los Estados miembros; 9°) y coordinación de los organismos, instituciones y agencias dedicadas a facilitar la inserción laboral (IFAPLAN: 1988; 1989a; 1989b).

Al margen de los Programas comunitarios, algunos países europeos han tomado iniciativas propias, para proteger y propiciar el trabajo autónomo de quienes más han sufrido el desempleo: mujeres, jóvenes, emigrantes, mayores de 45 años, minorías étnicas, disminuidos, etc.

En el *Reino Unido*, el *Greater London Council*, durante el mandato laborista, anulado más tarde por el partido conservador de la Sra. Thatcher, auspició la implicación de las autoridades locales, prosiguiendo el movimiento sindical y feminista. En su organigrama había un Comité de industria y Empleo, compuesto por ocho departamentos, que era el encargado de diseñar la estrategia industrial; la Comisión Industrial del Gran Londres, que frenaba el desempleo y reforzaba la importancia del trabajo frente a la del capital; la Comisión de Cooperativas Londinenses, que respaldaba este tipo de iniciativa de trabajo autónomo; y la Red Tecnológica con cuatro centros.

La *Red de Autoayuda*, en *Berlín* (Alemania), creada en 1978, de carácter colectivo y popular, asesora y ayuda a financiar iniciativas empresariales autónomas de toda índole, mediante aportaciones voluntarias de sus socios. La Red se ha extendido por toda la República Federal de Alemania, hasta contar con más de treinta Centros, algunos de los cuales se fundaron más allá de sus fronteras, en Austria y Suiza.

Las *Tiendas de Gestión* (Francia y Bélgica) ayudaron a crear pequeñas empresas a personas ajenas al mundo de la gran empresa; las dos primeras se fundaron en París y en Lille (1980) y su número creció rápidamente por toda Francia y Bélgica,

En *Holanda*, el *Movimiento por el Empleo* ha promocionado el 50% del total de empresas, que no han aceptado los principios clásicos de las empresas mercantiles; este Movimiento se ha extendido desde 1960 por toda Holanda —aunque de Amsterdam arranca la irradiación principal—, amparando en primer lugar las iniciativas de servicios personales, la producción y comercialización de alimentos biológicos, y el comercio exterior a pequeña escala (Jover: 1989, 140-149).

En *España* existen los *Programas de Garantía Social*, destinados a jóvenes en paro, entre 16-25 años de edad, que no han obtenido ninguna formación laboral, carentes de titulaciones académicas, a fin de ayudarles a insertarse en el trabajo. Estos Programas se han inspirado en los que, desde 1986, existían en Cataluña, en el Plan de Transición al Trabajo, que es una parte del estudio sobre el aprendizaje y la formación en alternancia en las cuatro Regiones de Europa, motores del desarrollo —Cataluña, Lombardía, Rhone-Alpes y Baden-Wütemberg—, promovido por la Federación de estas Regiones. Los Programas de Garantía Social han sido asumidos por la LOGSE: "Para los alumnos que no alcancen los objetivos de la educación secundaria obligatoria se organizarán programas específicos de garantía social, con el fin de proporcionarles una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa... Las Administraciones educativas garantizarán una oferta suficiente de los programas específicos a que se refiere el apartado anterior" (Art. 23, 2 y 3).

El INEM, de diversas formas, canaliza esfuerzos, programas, formación ocupacional, etc. con el fin de procurar empleo a quienes están en paro, con atención especial a jóvenes en busca de su primer trabajo y a mayores de 45 años. El Instituto Nacional de Empleo, desarrolla varios Programas formativos destinados a jóvenes, menores de 25 años, con idéntica finalidad insertarlos en el mercado laboral. El más ambicioso, aprobado en el Consejo de Ministros del 30 de abril de 1985, es el Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP), que ha intentado coordinar la iniciativa privada y la pública mediante una amplia red de centros colaboradores, diseminados por todo el país. Los jóvenes asistentes a estos cursos reciben una beca, que es una pequeña ayuda económica, compensatoria de su situación de desempleados.

Muchas Comunidades Autónomas, Diputaciones y Ayuntamientos españoles han creado organismos o servicios de inserción laboral para la juventud en paro. E incluso han surgido iniciativas privadas, sin ánimo de lucro, como APRISE (Asociación para la Promoción de Iniciativas Sociales y Económicas) en Barcelona (1984), integrada por experiencias de pequeñas empresas, de proyectos de autoempleo, de iniciativas sociales y de formación (Jover: 1989, 150-153).

Mercado de trabajo, educación y desempleo

TASA DE DESEMPLEO

La OIT entiende por desempleo la situación en la que están individuos con edad por encima de la exigida en cada país para trabajar, dispuestos a insertarse en el mercado laboral, pero que carecen de empleo, bien sea porque nunca lo han tenido o porque lo han perdido. A pesar de eso, no todos los países han aceptado la definición de la OIT y, de hecho, las definiciones legales varían de un Estado a otro. Se distingue del "paro", en la voluntad expresa de conseguir una ocupación retribuida (Jahoda: 1987, 29-31).

El desempleo es alarmante, cuando sobrepasa la tasa natural de desempleo, que es "la que corresponde a un pleno empleo práctico de la economía", porque el pleno empleo absoluto no existe. Esto explica la expresión de algunos economistas

“tasa friccional de desempleo”, con la que aluden al choque o fricción entre los puestos de trabajo antiguos y los nuevos y entre la decisión de trabajar y la de buscar trabajo y el hecho de encontrar alguno. Si el desempleo es natural, quienes buscan trabajo, lo encuentran en muy escaso tiempo. El desempleo es Problemático, cuando supera la tasa natural. Lo verdaderamente preocupante es el desempleo estructural o endurecido, que no es consecuencia de circunstancias transitorias —coyunturas—, sino de la dinámica permanente entre la ocupación y la desocupación; la OCDE lo ha definido como la diferencia entre el desempleo total y el desempleo friccional, reflejado en las estadísticas facilitadas por los organismos competentes. La tasa de desempleo es alarmante, si supera el 10% de la población activa.

El problema económico subsiguiente es que los stocks de las empresas aumentan y que se vende menos, porque el desempleado no tiene poder adquisitivo; al venderse menos, las plantillas de las empresas se reducen y se genera mayor desempleo. Los economistas creen que esta situación tiene varios remedios: las variaciones de los salarios y los precios, y las medidas gubernamentales, aunque estos mecanismos funcionan a veces con mucha lentitud (Fischer: 1990, 526, 532). De aquí los esfuerzos que la política de empleo ha de hacer por disminuir el desempleo, rebelde a desaparecer en los ciclos de economía recesiva tal y como ha sucedido después de la II Guerra mundial.

Se ha pretendido encontrar una constante o ley en las oscilaciones del desempleo; tal es la Ley de Okun:

“La Ley de Okun establece que un crecimiento anual del PNB de un 2.7% mantiene constante la tasa de desempleo. Además, si la tasa de crecimiento del PNB aumenta dos puntos de porcentaje de un año a otro, la tasa de desempleo desciende en un punto. Del mismo modo, si la tasa de crecimiento desciende en 2 puntos de un año a otro, la tasa de desempleo aumenta en un punto” (Fischer:1990, 749-750, Okun: 1981).

EL DESEMPLEO EN CIFRAS

Los datos estadísticos no suelen precisar si se trata de paro o desempleo. He de aducir las cifras y porcentajes tal y como se reproducen en tablas y encuestas. En la cohorte juvenil abunda más el desempleo que el paro, aunque el trabajo sea inestable y mal retribuido. Hecha esta salvedad, me interesa el desempleo en España, sobre todo el juvenil.

Previo a este interés es el conocimiento, de forma global, del desempleo en el mundo occidental, y especialmente en Europa. En EE.UU., en 1982, el desempleo juvenil (16 a 19 años) fue superior al 20%, cuando el promedio de toda la población activa era del 10'6%.; en 1986 había descendido ya. Hasta la crisis del petróleo, el desempleo norteamericano fue superior al europeo; pero en la década de 1980 se invirtió el porcentaje, superando incluso los países centroeuropeos al de EE.UU. Actualmente en Europa hay más de 18 millones de parados, equivalente al 11% de la población activa.

En España el porcentaje es más del doble que el promedio europeo. El desempleo de los jóvenes menores de 25 años, según la EPA de 1988, era de 36'6% —el 45'9 % de toda la población parada—, el triple de los que superaban esa edad, alcanzando en algunas Comunidades el 50% (País Vasco, Extremadura, Ceuta y Melilla), En ese mismo año el 43% del empleo sumergido correspondió a estos mismos jóvenes.

Por razón del género, las mujeres españolas desempleadas han sido el doble que los varones. Y según datos publicados por La Vanguardia (02.11.96), las mujeres en cargos directivos empresariales son escasísimos. En las áreas de Dirección General, Sistemas de Información, Comercial, Producción y Técnica la proporción es de 6% frente al 94% de varones; y en las áreas de Marketing, Económico-Financiera y Recursos Humanos, 20% frente al 80% de varones.

El desempleo, por niveles educativos, es el más importante en este capítulo; los datos aportados serán básicamente referidos a España. ¿Es la universidad una fábrica de parados? (Martín-Miguel, L.: 1979).

Desde 1979, en que la Fundación para la Investigación Económica y Social (FIES) publicara en España su Encuesta sobre el empleo, donde los titulados universitarios aparecían subempleados o buscaban ansiosamente su primer empleo, se han promovido investigaciones sobre los salarios de los titulados universitarios y sus posibilidades laborales. Esta inquietud llegó también a las Administraciones Públicas (MEC: 1988), Datos recogidos en esta investigación del Consejo de Universidades, tal y como se refleja en la EPA correspondiente, cifran el paro universitario en 14.4% (año 1984) y en 16,1% (año 1986); muy aproximados a éstos son los índices de paro universitario aducidos en una tesis doctoral (García de Cortázar, R.: 1987, 217, 226 Y 234).

Los titulados universitarios, para que la inversión educacional sea rentable, debieran percibir salarios superiores a quienes no dedicaron tanto tiempo y dinero a su formación. Esto no justifica el eslogan demagógico “la Universidad al alcance de todos”, seductor de las clases desfavorecidas, que se han visto defraudadas, cuando han constatado que sus hijos no titulados universitarios habían encontrado trabajo antes o ganaban más que los hijos universitarios.

El peor de los males y remedios es el desempleo de los titulados universitarios, que encuentran dificultades para insertarse en el primer trabajo o han de aceptar un desempleo y un salario “basura”, con contrato en prácticas. Abundan las inculpaciones mutuas y se sostiene que el desempleo es estructural (Friedman-Friedman: 1984). Hablan otros de la “sociedad del desempleo” y de la “crisis del Estado Social”, del “mercado total y nuevas pobreza” y de la “nueva oferta educativa” (García Nieto: 1989, 25-39).

Tabla 26: Tasa de paro, por edad y estudios terminados (Año 1993)

Edad	Analfabetos sin estudios	Primaria	E.G.B. Bach. Elem.	F.P.I.	BUP/COU Bach. S.	F.P. II F.P. III	Univ. I Ciclo	Univ. II y III Ciclo	TOTAL
16-24	45.9	46.9	41.8	42.4	41.0	37.5	43.1	46.4	42.4
25-34	39.5	30.6	26.9	24.6	19.6	21.0	17.5	23.3	25.3
35-44	28.3	18.9	16.2	16.6	9.0	10.2	5.2	4.9	15.6
45-54	23.3	13.3	13.6	13.1	8.8	9.4	4.6	2.9	13.6
55-64	14.6	10.3	11.7	16.1	7.0	12.7	2.6	2.5	10.9
Más de 64	2.4	4.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	2.7
Total	22.3	20.2	28.6	29.2	20.2	22.4	12.5	14.6	22.3

Fuente: Bancaixa (1995): Educación y Empleo, Valencia, p.57

¿PUEDE LA EDUCACIÓN SOLUCIONAR a AMINORAR EL DESEMPLEO?

Hay tres tipos de respuesta. La optimista que afirma; la escéptica que duda; y la pesimista, que niega. Pronunciarse a favor de una u otra, con datos contrastados y fidedignos, es científicamente difícil, porque en el empleo-desempleo intervienen otras variables, que no son la educación, como se ha indicado en este mismo capítulo; recuérdense las básicas: género, edad, posición social, personalidad... También la educación, pero no exclusivamente.

En la práctica, los Gobiernos se inclinan por la optimista, porque invierten en educación, en la persuasión de que es una determinante prioritaria para conseguir trabajo. Una prueba de ello son los Programas Plurianuales, presentados en Bruselas (1995) por los países miembros de la UE. Un titular, a cuatro columnas y en la sección de "Economía" de La Vanguardia informaba el dos de junio de 1996, que los "quince" miembros de la actual UE propusieron "destinar mayores fondos para formación como medida para reducir el paro. Los representantes de los Ministros de Trabajo y Economía de los Estados miembros elaboraron un documento sobre esta cuestión, que fue aprobado por la Comisión de los Ministros de Trabajo y Economía y fue estudiado por los jefes de Estado y de Gobierno en Florencia los días 21 y 22 de junio. De dicho documento extraemos esta cita textual:

"La necesidad de concentrarse más en inversiones de capital humano para mejorar la capacidad de emplear la fuerza laboral y reducir el riesgo de marginación se ha convertido en una parte integrante de las estrategias del mercado laboral en la UE... La repercusión de las nuevas tecnologías en el trabajo obliga a adaptaciones continuas, necesarias para mejorar la flexibilidad del mercado laboral y para fortalecer de esta manera la competitividad, el crecimiento y la creación de empleo... En particular, invertir en capital humano será tan importante como invertir en capital financiero".

Notas bibliográficas

- ACOSTA, A. (1995): Autoaprendizaje mediante proyecto: una educación de adultos integrada, Dykinson, Madrid.
- BARNET, A. (1997): "Profesiones para el año 2.000", La Vanguardia, 15.04.97. BLAUG, M: (1972): "The correlation between education and earnings: What does it signify ?", Higher Education, 1 (1972), n.4. 1, 53-76.
- BOWLES, S.-GINTIS, H. (1987): La instrucción escolar en la América capitalista, S. XXI, Madrid,
- CAÑETE, A.-FRANCI, J.: (1994): Formación en alternança i inserció professional estudiants FP, Horsori, Barcelona,
- CARNOY, M. (1996): "Eficiencia y equidad en la Formación Profesional y en las políticas de Formación para la Ocupación", OROVAL, E. (Ed.) (1996): Economía de la Educación, Ariel, Barcelona, 133-158.

Globalización, empleo y educación

SALVADOR MALO

La relación entre la globalización y el empleo es en la actualidad un tema de extraordinaria importancia, tanto por la reflexión a la que conduce para comprender mejor a las sociedades contemporáneas, así como por sus implicaciones respecto de las líneas de acción a seguir para contender de forma adecuada con las perspectivas que sus tendencias presagian.

LA NUEVA ECONOMÍA GLOBAL

La globalización, se dice, es resultado de la economía global (diferente de la economía mundial). Representa la economía cuyos componentes fundamentales -- capital, fuerza laboral, materias primas, mercados están organizados a una escala planetaria, y cuentan con capacidad para actuar en todo el mundo como una unidad y en tiempo real.

La globalización se manifiesta en la creciente integración económica a nivel mundial de los mercados de bienes, servicios y capital. La interdependencia económica se levanta así como signo inequívoco de la globalización, y sus efectos se hacen sentir en la dinámica del desarrollo mundial: se acrecientan las interacciones entre los mercados, se expanden y multiplican las operaciones transnacionales de las empresas, los mercados financieros adquieren un poder extraordinario, se intensifican los flujos de intercambio de productos, inversiones y bienes en megamercados de alcance internacional, se derrumban las fronteras entre los países y lo nacional se diluye en lo global.

La expansión de la economía por lo general es precedida de expectativas de desarrollo —con esperanzas de mayor y más rápido progreso— y de condiciones de éxito y fortaleza. Esta visión optimista de la globalización, asociada con prosperidad, productividad y competitividad, se ha visto fortalecida por el ritmo de crecimiento a nivel mundial, el cual se refleja en las altas tasas de crecimiento sostenido y en una baja de la inflación en las sociedades más avanzadas.

Como apoyo a esta visión favorable de la globalización, se señala también la creciente liberalización del comercio en los países de América Latina, el repunte de su crecimiento, expresado éste en tasas positivas por primera vez desde hace varios años —según estimaciones de la CEPAL, el producto interno bruto en la región ascenderá a 4.5% en 1997, cifra superior a la registrada en 1996 y al promedio de 3.7% anual observado en el periodo 1991-1994— y la disminución considerable de la inflación en la región, misma que según estimaciones también de la CEPAL será del 12% para 1997.¹

Frente a esa visión optimista existen otras que señalan que en los últimos años se han acentuado las diferencias en el desempeño económico de los países y que el desarrollo de la globalización viene acompañado de manifestaciones no deseadas, tales como el creciente desempleo, la marginación de amplios sectores de la población

¹ CEPAL *Estudio Económico de América Latina y el Caribe. Síntesis*, Santiago de Chile, CEPAL, 1997. 20 p.

y las consecuentes inequidades en la distribución del ingreso así como en la extensión de la pobreza.

Diversos economistas afirman que en la actualidad, a diferencia de otras épocas, existen menos convergencias en las tasas de interés; que el valor agregado de los mercados multinacionales se produce, se retiene o retorna a los países de origen, y que en consecuencia la mayor parte del empleo y del producto del mundo desarrollado sigue siendo factor de producción y bienestar para esta misma fracción del mundo.² Bajo esta perspectiva se subrayan también los retrocesos en los países en vías de desarrollo, cuyas condiciones internas los toman vulnerables a los flujos mundiales de capital y a los efectos de los altibajos de mercados. Hay algunos incluso que la economía mundial está fuera de control y va hacia un precipicio.³

Entre visiones optimistas y conservadoras, y al margen de los visos de verdad que unas y otras postulen y puedan tener, no cabe duda que la globalización marca una pauta inusitada en la dinámica económica del orbe, en virtud de la cual el fenómeno globalizador representa a las naciones una fuerza exógena que arrastra a su paso un cumulo de bondades y riesgos, avances y retrocesos, costos y beneficios para ellas.

LA ECONOMÍA INFORMATIZADA

Un análisis más cuidadoso de la globalización conduce a reconocer que ésta incide de manera progresiva —aun a veces imperceptiblemente— en otras esferas del quehacer humano: en los tipos y maneras de empleo, en las estructuras políticas, en las clases sociales, en las orientaciones culturales y en las formas educativas. Ello es así no sólo porque los procesos de trabajo conforman el núcleo de toda estructura social, sino porque la globalización viene acompañada de una profunda transformación tecnológica y organizativa del trabajo, que está modificando los modos de producción para hacerlos girar en torno a paradigmas informáticos que a su vez generan redes globales bien estructuradas.

La característica fundamental de la nueva economía global es su fuerte componente informático. Puede afirmarse incluso que la nueva economía es en buena medida el resultado de este componente, por el cual la productividad y competitividad de las empresas y corporaciones de las regiones y las naciones dependen de su capacidad para generar, procesar y aplicar, de manera eficiente, información basada en conocimientos.

La tecnología hizo su aparición en las teorías económicas cuando se utilizó para explicar los incrementos observados en la productividad no atribuibles al capital o al trabajo. El concepto fue ampliado más tarde para abarcar simultáneamente la ciencia y la tecnología, o la investigación y el desarrollo tecnológico.

De hecho, los conocimientos y la información formaban parte central de las características asociadas en los años setenta a las economías posindustriales. De

² Hirst, Paul y Grahame Thompson *Globalization in question*. Cambridge, Polity Press, 1996. 222p.

³ Greider, William. *One World, Ready or Not; the Manic Logic of Global Capitalism*. New York, Simon & Schuster, 1997,

acuerdo con las teorías económicas de ese momento, la productividad es consecuencia de la generación de conocimientos y de su aplicación; por ello cambia la actividad económica: mientras se desploma el empleo agrícola y el de las actividades extractivas, y hay también una caída del mismo en las industrias de la manufactura, el empleo en servicios crece hasta representar la porción mayor del empleo. Entre más avanzada una economía, se dice, más concentrada está en los servicios y en las ocupaciones con contenidos altos de conocimientos e información, es decir, las directivas, gerenciales y profesionales crecen más que las otras, hasta conformar el núcleo de la economía.

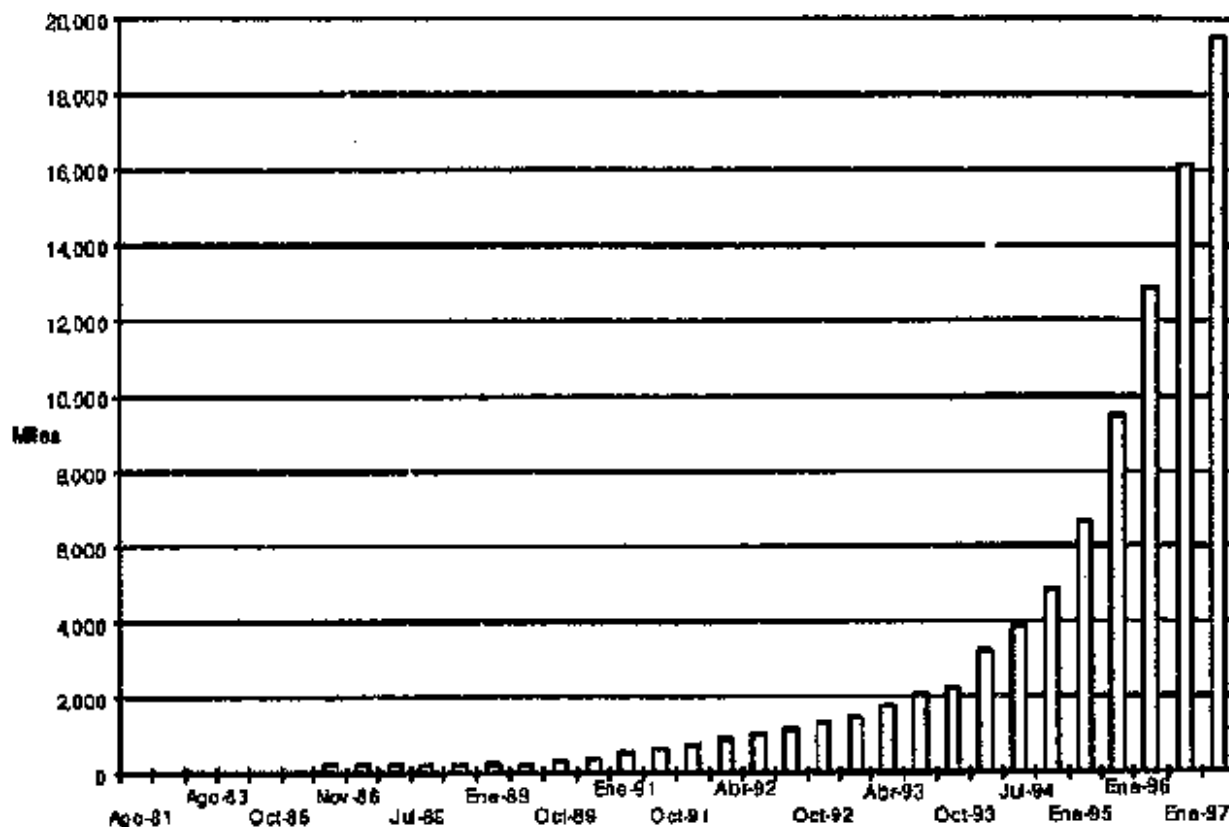
Pero lo que ha ocurrido en el último cuarto de siglo en las tecnologías informáticas y el impacto que han tenido en la economía y la sociedad, va mucho más allá de lo que apuntaba el posindustrialismo. Pese a lo repetitivo o exagerado que pueda sonar, no cabe duda alguna de que el mundo está viviendo un instante de cambio cultural sin precedente histórico, caracterizado por la transformación de toda nuestra “cultura material” hacia un nuevo paradigma tecnológico: el de las tecnologías de la información, que afectarán las bases mismas de la sociedad. El meollo de la transformación es el avance ocurrido en las tecnologías para procesar y comunicar información, que además y a diferencia de avances tecnológicos de otros tiempos, se disemina a una velocidad asombrosa. En menos de un cuarto de siglo las computadoras se han convertido en la herramienta central de la sociedad moderna, y en menos de diez años las redes informáticas se han extendido a todas las regiones geográficas y a todos los ámbitos de la actividad humana, hasta conformar la nueva “sociedad en redes” que recientemente describiera y explicara Manuel Castells.⁴

La gráfica 1 muestra el crecimiento en el número de Hosts, sitios de computadora conectados a la gran red global de INTERNET. Éstos marcan los puntos de acceso por los cuales millones de usuarios de todo el orbe se comunican, intercambian información, hacen transacciones, establecen convenios y controlan operaciones.

La incorporación a estas posibilidades no ha sido uniforme ni homogénea, y los países dominantes —con Estados Unidos a la cabeza— han sido los primeros. La tabla 1 muestra el desarrollo en el número de sitios en dos y medio años para varios países. Las cifras representan el número aproximado de sitios en cada momento para cada uno de los países mencionados. La incorporación a las redes y el dominio y uso de las tecnologías informáticas son necesarios para no quedar marginados de la dinámica y mundo dominantes.

⁴ Castells, Manuel. *The rise of the network society*. Great Britain, Eslakwell Publishers, 1997. 556 p.

GRÁFICA 1
NÚMERO DE HOSTS DE INTERNET A NIVEL MUNDIAL



Fuente: Gráfica elaborada por el autor con datos del Network Information Center-México.

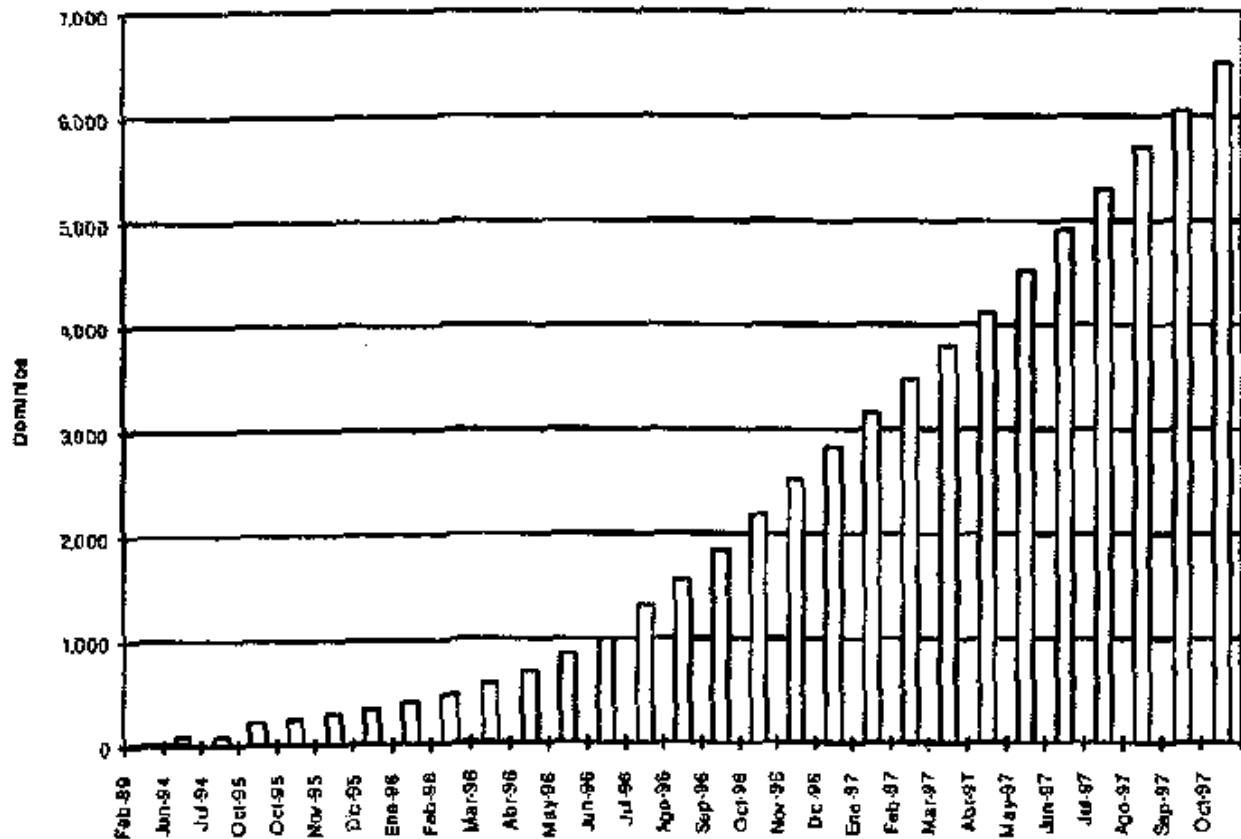
TABLA 1
HOSTS APROXIMADOS DE INTERNET EN ALGUNOS PAÍSES (MILES)

PAISES	DIC. 1991	JUL. 92	ENE. 93	AGO. 93	MAR. 94	JUN. 94
R. UNIDO	20	40	60	90	130	160
ALEMANIA	30	50	65	90	130	150
CANADÁ	30	40	55	70	110	130
AUSTRALIA	30	45	60	85	110	125
JAPÓN	20	22	25	40	60	65
FRANCIA	10	15	20	30	50	65
HOLANDA	10	15	20	30	45	55
ITALIA	5	8	10	12	15	18
ESPAÑA	3	7	8	10	13	15
BRASIL	—	—	—	3	4	5
MÉXICO	0.4	0.8	1.2	1.6	2.4	3.2

Fuente: tabla elaborada por el autor con datos del MC - Mexico.

La gráfica 2 muestra finalmente el crecimiento de dominios en México. Los dominios representan los grandes nodos por cada uno de los cuales se conectan decenas, centenas o millares de usuarios. Como se puede apreciar, el crecimiento continúa sin señales de disminución.

GRÁFICA 2
DOMINIOS DE RED EN MÉXICO



Fuente: Gráfica elaborada por el autor con datos del libro del NIC - México.

FACTORES Y FUERZAS DE LA GLOBALIZACIÓN

La globalización constituye una manifestación distintiva del mundo que coloca a todos frente a condiciones en las que coexisten ventajas y riesgos, lo cual significa un nuevo contexto de oportunidad. En éste, todas las dimensiones antes señaladas —la económica, la política, la social, la cultural y la educativa— son objeto de profundas transformaciones; aunque no todas de la misma índole, pues están condicionadas por el peso de la cultura, la fuerza de los mercados internos y la capacidad de los recursos propios de cada nación, es decir, están condicionadas por lo que Aldo Ferrer caracteriza como “la dimensión endógena de la sociedad”; es decir, la articulación o

coyuntura de las dimensiones exógena y endógena en cada país determina su nivel o potencial de desarrollo; o su condición de atraso.⁵

Las ventajas y los riesgos de la globalización obedecen a factores y fuerzas que potencian, sostienen, acrecientan y modulan su desarrollo y sus efectos sociales. Si bien la capacidad de competencia de lo individual y la competitividad de las naciones son funciones de los conocimientos y la tecnología que poseen, adquieren y utilizan, estos dependen a su vez de las características de cada sociedad. Ello explica por qué pese a que la globalización permea la totalidad del quehacer humano llegando a todas las regiones, sus efectos no son los mismos para el conjunto de las naciones. Algunas, como Estados Unidos, se han valido de la globalización como herramienta interna o motor de desarrollo; otras naciones en cambio, entre ellas varias de América Latina - con esquemas de desarrollo distintos- apenas están reaccionando a la globalización y decidiendo sus esquemas y estrategias. Estas naciones buscan lograr de la globalización una ventaja y una oportunidad para incorporarse al ritmo de los nuevos esquemas internacionales.

LA GLOBALIZACIÓN Y EL EMPLEO

Entre los principales desafíos que surgen de las nuevas condiciones está el del empleo, tanto por lo que se refiere a su organización y sus estructuras humanas y técnicas, como por los requerimientos sociales y económicos que ellas significan, por los perfiles políticos e ideológicos a los que responden y conforman, y por los sustratos educativos y culturales de donde parten, y los que les demanda el futuro.

Como lo ha visto la Organización Internacional del Trabajo, en numerosas regiones del mundo existe angustia en torno al empleo y hay pesimismo respecto a los problemas y la capacidad de resolverlos. Aun cuando hay quienes suponen que los fenómenos del empleo son producto más de las decisiones de cada nación que de los efectos de la globalización, el empleo es, sin duda, sensible a los efectos, factores y fuerzas que intervienen en la globalización: conocimiento, tecnología y capacidad de competencia.⁶

El empleo ha sido objeto de innumerables reflexiones en términos del proceso básico que lo define y sustenta: el trabajo. Primero, porque constituye una condición que distingue al hombre, y segundo, por la capacidad que encierra para transformar la vida social y por su fuerza para potenciar el bienestar y el poderío de la misma sociedad.

En el contexto de la globalización, el empleo está siendo objeto de múltiples transformaciones, producto algunas de ellas de la automatización creciente de los procesos productivos, y otras, consecuencia de la reestructuración de las organizaciones en esquemas de alta competencia que desplazan a grandes contingentes de personas. En el marco histórico de los países industrializados, y siguiendo el análisis en la estructura del empleo del Grupo de los Siete realizado por

⁵ Ferrer, Alda. *Historia de la globalización. Orígenes del orden económico mundial*. México, Fondo de Cultura Económica, 1996. 413 p.

⁶ ILO. *World Employment, 1995- Geneva, International Labour Organization, 1995. 200 p.*

Castells, puede observarse en la gráfica 3 la caída en los empleos asociados a las industrias extractivas (agricultura y minería) ocurrida en el presente siglo. La división de la gráfica en dos secciones tiene por objeto remarcar que cada una de ellas descansa en bases metodológicas diferentes que se han homologado para permitir su comparación.

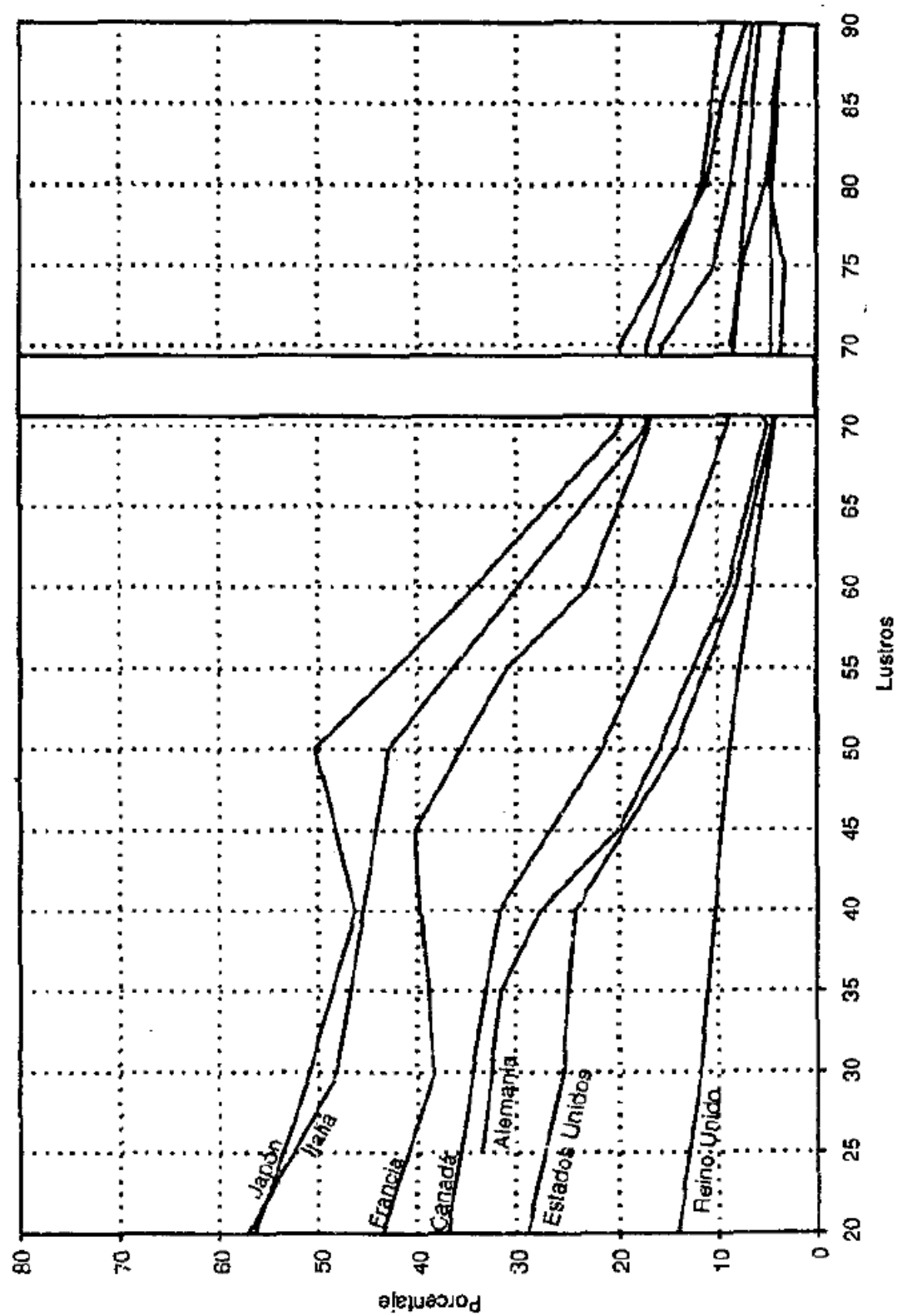
La gráfica 4 muestra el sostenimiento, si bien con una ligera tendencia a la baja, del empleo en la industria de la manufactura, contrario a lo esperado en las economías pos-industriales. De observar ambas gráficas puede decirse que en el primer período esas naciones se convirtieron en pos-agrícolas, mientras que en el segundo se están volviendo posindustriales.

Finalmente, la gráfica 5 de esta serie muestra el fuerte crecimiento en los empleos asociados a la industria de servicios.

Pese a la diversidad de las naciones utilizadas para esta descripción empírica puede apreciarse una tendencia general; y sin pretender que México esté o tenga que seguir la misma ruta, la serie correspondiente a nuestro país —con datos del INEGI⁷ y con una clasificación distinta— muestra un proceso con tendencias parecidas al descrito, aunque desfasado en el tiempo, según se aprecia en la gráfica 6.

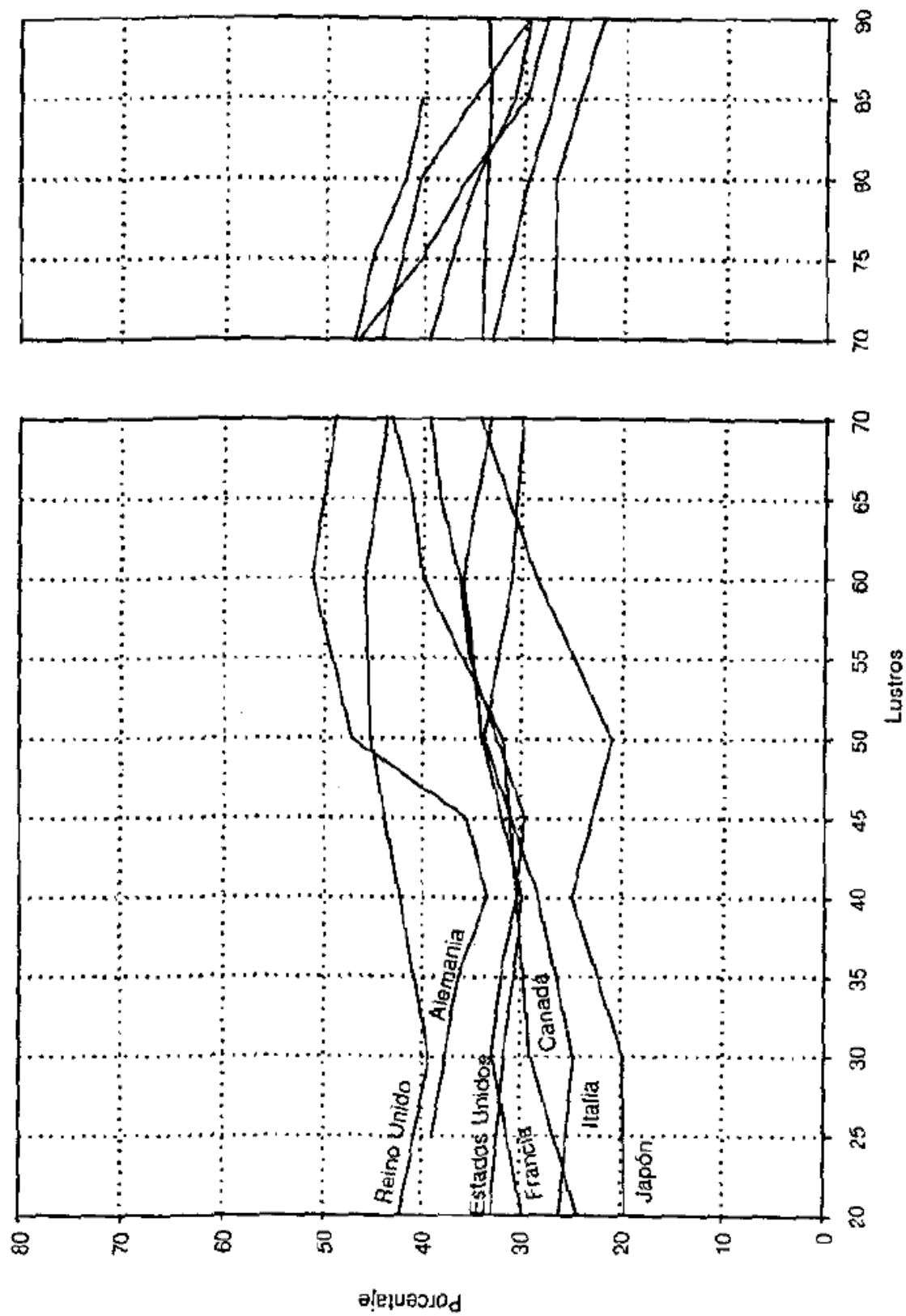
⁷ INEGI. *Estadísticas históricas de México, México, INEGI, 1990, 504 p.*

GRÁFICA 3
PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN EMPLEADA EN INDUSTRIAS EXTRACTIVAS
1920-1990



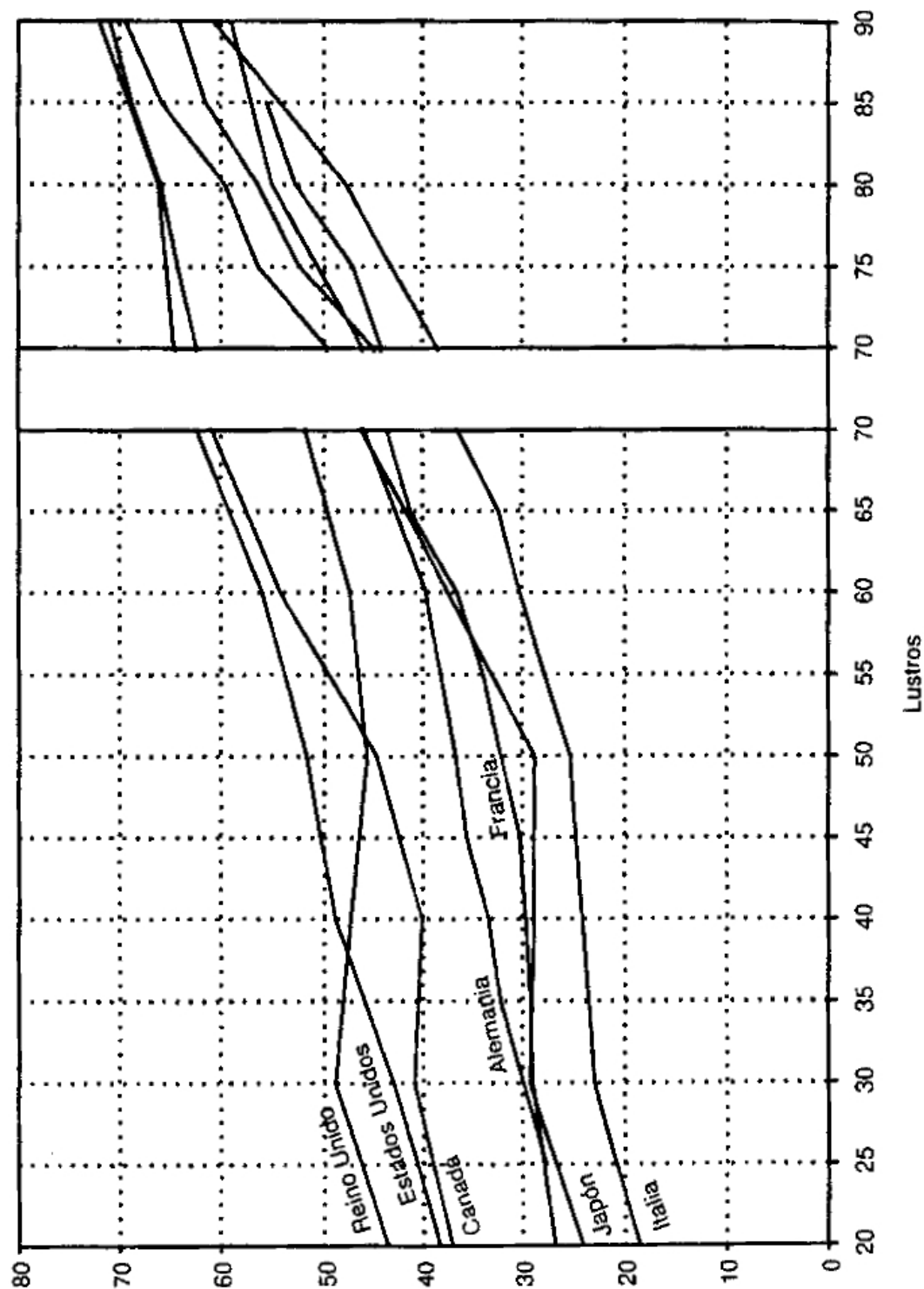
GRÁFICA 4

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN EMPLEADA EN INDUSTRIAS DE LA TRANSFORMACIÓN 1920-1990



Fuente: gráfica elaborada por el autor con datos del libro *The rise of the network society* de Manuel Castells

GRÁFICA 5
PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN EMPLEADA EN INDUSTRIAS DE SERVICIOS
1920-1990



Fuente: gráfica elaborada por el autor con datos del libro *The rise of the network society* de Manuel Castells.

Es evidente que para el análisis de las economías posindustriales se requiere de una categoría que reconozca distintos tipos de servicios, en vez de utilizar un concepto tan ambiguo como el usado hasta ahora. La gráfica 7 muestra la desagregación del empleo en la industria de servicios de Estados Unidos con base en cuatro categorías; los servicios productivos, considerados los servicios estratégicos para la nueva eco-

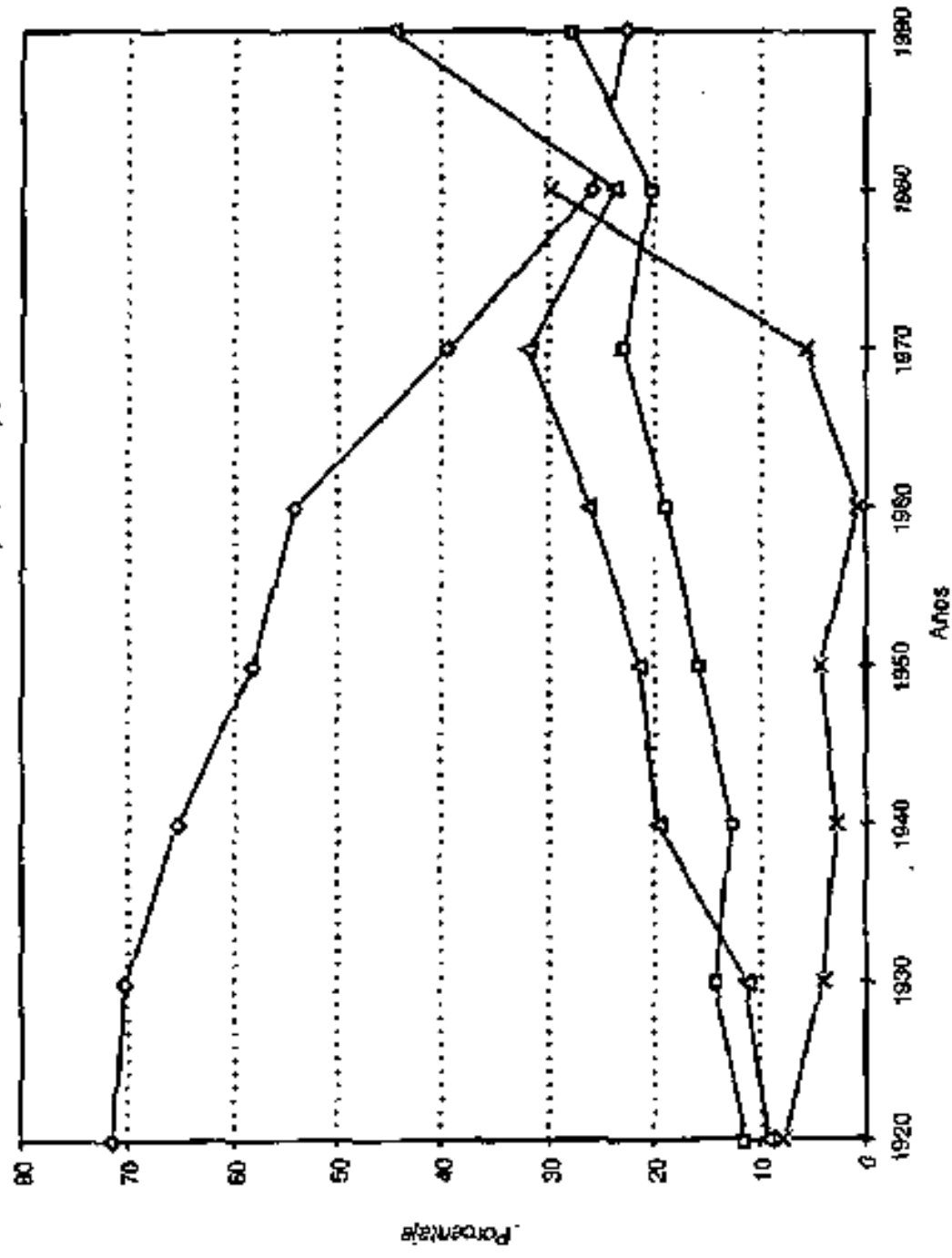
nomía y que en el caso de Estados Unidos representan el 14% de la fuerza de, trabajo total; los servicios sociales, tales como educación y atención médica, que junto con los anteriores se considera que deberían ser los más frecuentes y que en este caso sí lo son al estar en ellos casi una cuarta parte del total de empleados; los servicios distributivos, que en este caso representan casi un 20% y que se refieren a empleos en el transporte y la comunicación y, finalmente, los servicios personales, supuestos remanentes del pasado pero que significan cerca del 12% del total.

Además de un desplazamiento del empleo hacia las industrias de servicios, se está dando también un cambio en la estructura ocupacional. La información para Estados Unidos, que se presenta en la gráfica 8, y en menor medida la de los otros países informatizados, muestra una alta concentración en posiciones directivas, gerencia les o profesionales y un descenso en aquéllas de operarios no especializados o trabajadores sin instrucción.

Así, desarrollo científico y tecnológico, automatización de procesos y capital humano altamente calificado resumen la dinámica de las transformaciones que se están dando en el empleo en las sociedades modernas, y son causa de problemas tan severos como el desempleo y el subempleo, la tendencia a la marginación de quienes no se incorporan a los nuevos esquemas tecnificados y el acrecentamiento de otros problemas preexistentes vinculados con las desigualdades sociales.

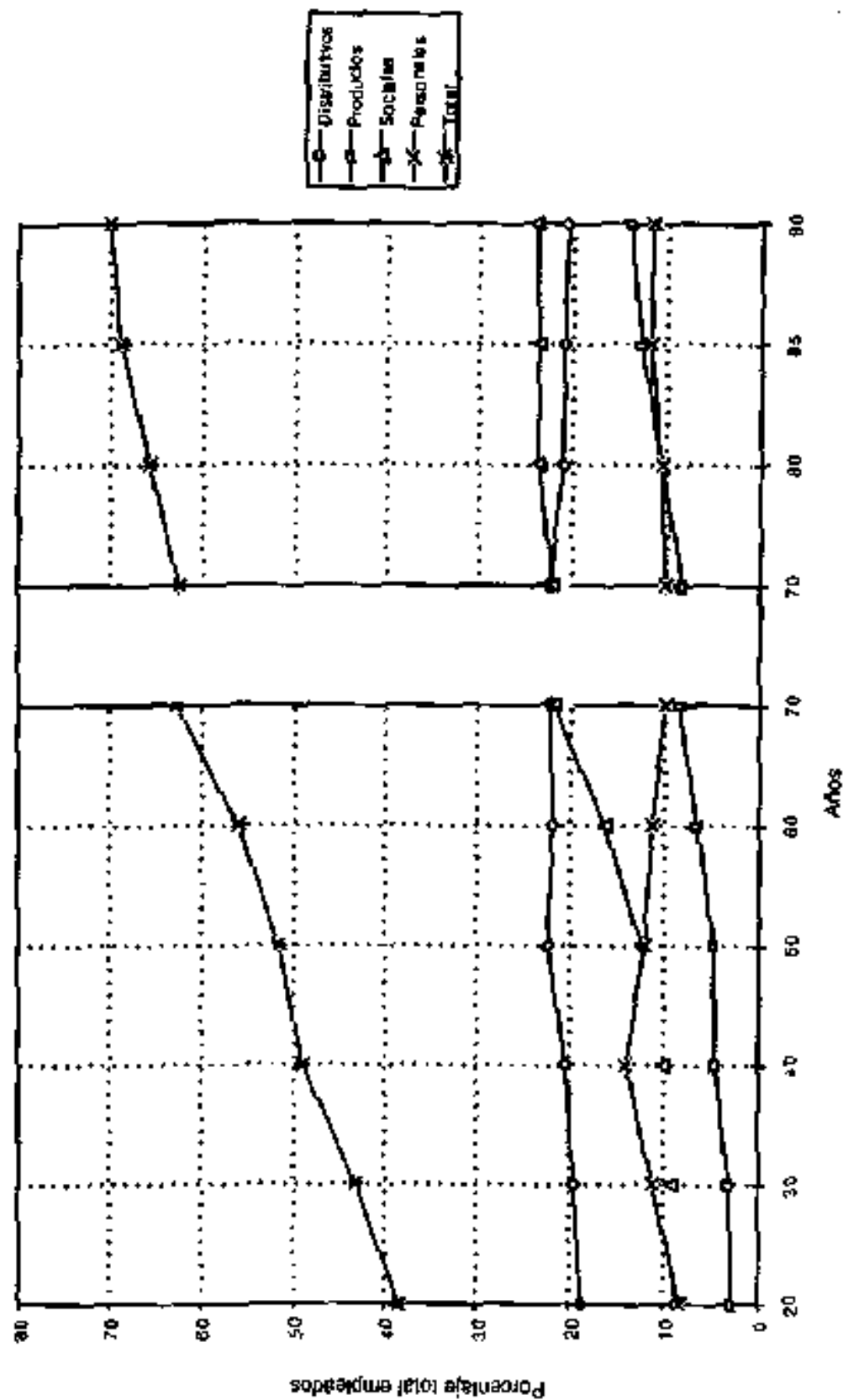
La incertidumbre por los altos índices de desempleo mundial se presenta lo mismo en Europa que en Norteamérica y Japón, se vislumbra como condición del futuro, responde a condiciones estructurales, y no presenta condiciones alentadoras para los países en vías de desarrollo.

GRÁFICA 6
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES ECONÓMICOS
MÉXICO, 1920-1990



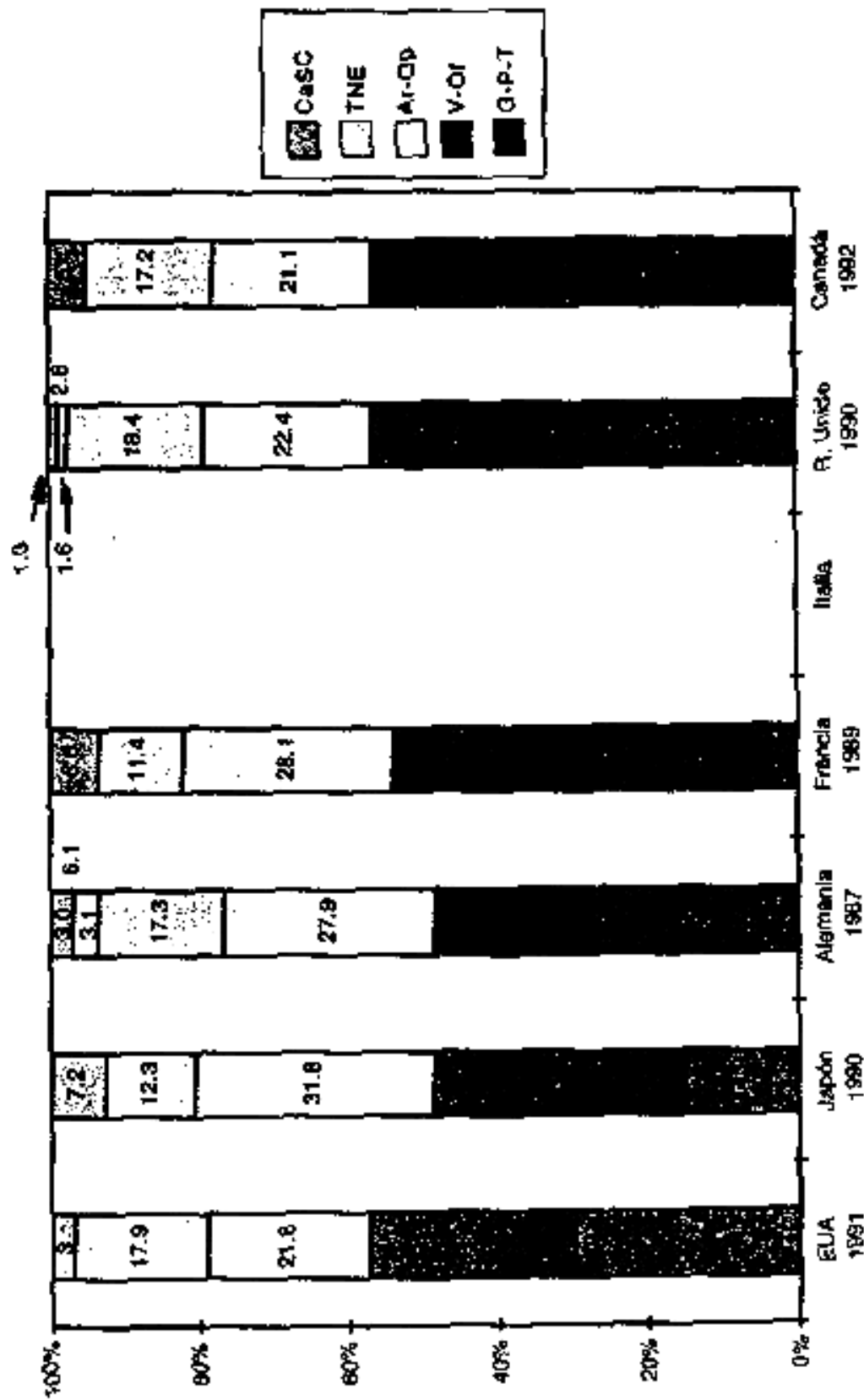
Fuente: gráfica elaborada por el autor con datos del libro *Estadísticas Históricas de México* del INEGI.

GRÁFICA 7
DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO EN LA INDUSTRIA DE SERVICIOS EN ESTADOS UNIDOS
1920-1990



Fuente: gráfica elaborada por el autor con datos del libro *The rise of the network society* de Manuel Castells.

GRÁFICA 8
ESTRUCTURA OCUPACIONAL EN ALGUNOS PAÍSES



Fuente: gráfica elaborada por el autor con datos del libro *The rise of the network society* de Manuel Castells.

En términos globales, el desempleo en el mundo ha alcanzado en la actualidad su nivel más elevado desde la gran depresión que se experimentó en los años treinta y se considera que las cifras pueden crecer dramáticamente en las próximas décadas, sobre todo si se considera que millones de recién llegados al mundo laboral se encuentran con posibilidades de trabajo muy limitadas o estrechas, al tiempo que la revolución tecnológica avanza.

En la mayoría de los países industrializados los niveles actuales de desempleo oscilan entre 8 y 12%, llegando en algunos casos a 201/0 o más, y la “reingeniería” de estructuras organizacionales se expande y genera disminución en los empleos en las empresas. En América Latina, aunque por causas diferentes, las tasas de desocupación promedio siguen por encima de las registradas a comienzos de la década, alcanzando un promedio de 7.7% en 1996.⁸

La globalización, por tanto, no es un fenómeno inocuo, los costos de transición que implica pueden ser elevados, ya que demanda que los gobiernos y las sociedades estén atentos a su impacto, requiere indiscutiblemente de políticas distintas, enclavadas en una red de compromisos compartidos y orientados a soportar los tiempos de transición, superar los fenómenos negativos y potenciar la fuerza y ventaja de las naciones competitivas en favor de las que están en el proceso de serlo.

GLOBALIZACIÓN, EMPLEO Y EDUCACIÓN

Sin duda alguna, la fuerza y vigor de la globalización se sostienen en una inversión asociada con la producción de conocimiento y el desarrollo de nuevas tecnologías e instrumentos. Estos factores constituyen en realidad el gran detonador de la globalización y operan como un sustrato, bajo el cual descansa el poderío de los modernos mercados que hacen a las economías competitivas y poderosas. La ciencia y la técnica aparecen como elementos centrales de la problemática del mundo contemporáneo, y la capacidad científica y tecnológica de cada nación, se convierten entonces en la fuerza endógena que potencia la incorporación a la globalización, o la fuerza que la dificulta o la detiene.

La gran paradoja de nuestros días es que tanto en las naciones competitivas como en las que están luchando por serlo, la globalización plantea desafíos para el futuro común; no puede ser juzgada por se como algo positivo o algo negativo, planteada como una oportunidad, debe obligar a revisar los alcances y límites que supone para cada nación en virtud de sus fuerzas internas. La globalización asimismo debe conducir a definir los caminos y las acciones para encontrar las formas más adecuadas para la inserción de las naciones en el nuevo orden mundial de los procesos productivos.

La globalización no es un proceso lineal o neutro, por si mismo no garantiza una mejor distribución de los recursos, ni el crecimiento y desarrollo de las naciones con menos ventajas, tampoco resuelve los efectos adversos que el reacomodo de los

⁸ Ritkin, jeremy. *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestas de trabajo, el nacimiento de una nueva era.* Buenos Aires, Paidós Ibérica, 1996. 339 p.

mercados y la progresión de los procesos económicos producen aun en las naciones más aventajadas y fuertes.

Así, el reto para todas las naciones consiste en dominar las nuevas reglas del juego mundial y, en el contexto de una red de conocimientos, de tecnologías y de experiencias compartidas, producir y anticipar las respuestas para contender con los desafíos que la globalización trae consigo. Las respuestas y propuestas individuales —de cada nación— que se establezcan en términos de las fuerzas y capacidades internas son y serán necesarias; empero, más vigorosas y promisorias son y serán las respuestas y propuestas colectivas —del conjunto de las naciones— que sean planteadas en términos de las fuerzas y capacidades mundiales.

El futuro común que la globalización sugiere —en el que se trasciende de lo individual y nacional a lo colectivo y mundial— exige reflexiones profundas sobre el hombre y la sociedad. Si el futuro depara una sociedad compartida más allá de nuestros límites geográficos, fuertemente competitiva, más exigente con la participación ciudadana, con estructuras de mercado variables, patrones laborales diferentes, entonces, hay que prestar atención a los esfuerzos educativos que se dirigen a la sociedad; de ellos dependerán buena parte de las respuestas para hacer de la globalización una ventaja compartida, y del conocimiento una fuerza productiva y transformadora en pro del bien común.

Así, bajo esta óptica, la educación tiene grandes retos y grandes responsabilidades, tanto en lo que se refiere a la formación particular de los individuos, como en los servicios que debe brindar a la sociedad para tornarla en una sociedad del conocimiento. La educación, sin duda, debe potenciar su capacidad de previsión y anticipación para ofrecer a individuos, grupos y sociedades enteras los medios y los recursos para contender con un mundo competitivo, para resolver problemas y anticipar soluciones y para adaptarse dinámica y propositivamente a las transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales prevalecientes. Para ello, es necesario subrayar el valor del conocimiento en la vida individual y social, y disponer los medios, los sistemas y las herramientas para asegurar su más alto dominio y la más alta capacidad de aplicación,

Parte del progreso o del retraso que en el contexto de la globalización se hace visible entre las naciones se explica también por la inversión realizada en capital humano, y por la inversión orientada a la producción de conocimientos científicos y tecnológicos. Baste como indicadores de las diferencias este ejemplo: las altas tasas de escolaridad que muestran los países competitivos frente a tasas de escolaridad críticas de los países en desarrollo. Si bien se observan diferencias apreciables entre los países del Grupo de los Siete, con Canadá y Estados Unidos en el extremo superior e Italia y Japón en el inferior, la distancia de México respecto de estos últimos es aún muy grande. Es necesario hacer notar además el bajo crecimiento de México en la pasada década. Otros ejemplos de estas diferencias los constituyen el número de científicos e ingenieros por cada millón de habitantes y el gasto dedicado a la investigación y desarrollo tecnológico.

Las tablas 2 y 3 muestran la gran distancia que separa a los países de América Latina de los industrialmente avanzados en lo que concierne a capacidad para generar, desarrollar y aplicar los conocimientos científicos y tecnológicos.⁹

TABLA 2
PERSONAL DEDICADO A ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO)
EXPERIMENTAL

País	Año	Científicos e Ingeniería por millón de habitantes	Técnicos por millón de habitantes	Número de técnicos por ciento o ingreso
Estados Unidos	1988	3,873		
Japón	1992	5,677	869	0.2
Alemania Federal	1989	2,882	1,966	0.7
Alemania Democrática	1989	7,819	4,149	0.5
Francia	1991	2,267	2,972	1.3
Italia	1990	1,366	742	0.5
Canadá	1991	2,322	978	0.4
México	1984	226	399	1.8
Argentina	1988	350	197	
Colombia	1982	39	37	0.9

Fuente: Tabla elaborada por el autor con datos del Anuario Estadístico de la UNESCO 1995.

TABLA 3
TASAS DE ESCOLARIZACIÓN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

País	1980*	1992**	Diferencia
Estados Unidos	55.5	79.8	24.3
Japón	27.8	35.3	7.5
Alemania	35.0	35.6	0.6
Francia	25.3	46.1	20.8

⁹ UNESCO. Statistical yearbook, 1995. París: UNESCO Publishing & Bernan Press, 1995.

Italia	27.0	35.2	8.2
Inglaterra	19.1	37.4	18.3
Canadá	51.6	102.9	51.3
México	14.2	13.4	-0.8
Brasil	11.1	11.5	0.4
Chile	12.3	25.8	13.5
Perú	17.3	40.1	22.8

* Excepto Japón (1985) y Alemania (1991)

** Excepto Alemania (1993)

Fuente: *Tabla elaborada por el autor con datos del Anuario Estadístico de la UNESCO, 1995.*

La tabla 4 muestra la estructura del gasto en investigación y desarrollo tecnológico en los países más avanzados a partir de establecer si los fondos provienen de recursos públicos o privados. Se aprecia ahí que la inversión privada en esas actividades es al menos igual que la realizada por los gobiernos, a diferencia de México en donde el gasto es realizado casi exclusivamente por el Estado. En la tabla 5 se hace evidente, por último, que en esas naciones las instituciones de educación superior son responsables de menos del 20% de las actividades de investigación y desarrollo tecnológico, mientras que en México las realizan casi la mitad de ellas.

TABLA 4
GASTO EN INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO POR ORIGEN DE LOS RECURSOS
EN PORCENTAJES DEL TOTAL

	Compañías		Estado		Otros	
	1981	1993	1981	1993	1981	1993
Estados Unidos	48.4	57.6	49.3	39.6	2.0	2.3
Unión Europea	48.7	53.2	46.7	39.7	4.6	7.1
Japón	67.7	73.4	24.9	19.6	7.4	7.1
Países de la OCDE	51.2	58.8	45.0	36.2	2.4	2.9

Fuente: *tabla elaborada por el autor con datos del libro The rise of the network society de Manuel Castells.*

TABLA 5
ACTIVIDADES EN INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO POR LUGAR DE REALIZACIÓN EN
PORCENTAJES DEL TOTAL

	<i>Compañías</i>		<i>Estado</i>		<i>Educación Superior</i>		<i>Sin fines de lucro</i>	
	1981	1993	1981	1993	1981	1993	1981	1993
Estados Unidos	69.3	70.3	12.6	10.8	15.1	15.7	3.0	3.2
Unión Europea	62.4	62.6	18.9	16.5	17.4	19.5	1.4	1.4
Japón	66.0	71.1	12.0	10.0	17.6	14.0	4.5	4.9
Países de la OCDE	65.8	67.4	15.0	12.7	16.6	17.1	2.6	2.9

Fuente: *tabla elaborada por el autor con datos del libro The rise of the network society de Manuel Castells.*

Desde esta perspectiva puede señalarse que las diferencias en el desempeño económico de los países, así como las ventajas competitivas de éstos en el marco de la globalización, de ninguna manera son gratuitas o espontáneas; obedecen, en forma muy acentuada, a la inversión realizada en recursos humanos y traducida en esfuerzos y prioridades educativos. Al remarcar la importancia que tiene la educación en este contexto, y señalar algunos de los retos para transformar las estructuras, modalidades, procesos y herramientas de los sistemas educativos, se plantea que la globalización constituya el motor para esa transformación en los países que transitan hacia la globalización. Cada país debe buscar dar más y mejor educación a cada uno de sus conacionales para potenciar su capacidad y asegurar que dominan las herramientas que exigirá el siglo XXI.

Por otra parte, los sistemas educativos deben reformar sus programas, estructuras y herramientas para asegurar que la formación que ofrecen perdure independientemente de los vaivenes laborales o del tránsito progresivo en los esquemas laborales que ocurran a lo largo de la vida de los educandos de hoy. Los sistemas educativos deben, también, extender sus procesos y herramientas para brindar programas de reentrenamiento calificados, rápidos y efectivos a quienes sufren la condición del desempleo, a fin de que puedan asumir nuevas responsabilidades, incorporándose con competencias claras y probadas a otras actividades laborales. En general, los sistemas educativos tendrán que revalorar su responsabilidad social y asegurar una formación cultural más amplia. En suma, la capacidad para el uso y la producción de conocimientos será el factor estratégico de las sociedades del futuro, de ahí la importancia de formar hombres educados con capacidad para generar, usar y transformar los conocimientos y asegurar, más allá del individuo mismo, sociedades con capacidad para hacer del conocimiento su patrimonio máspreciado.

En la dinámica de la globalización, el cruce y trama de políticas y estrategias de desarrollo económico, social, laboral y educativo constituyen retos e imperativos para las sociedades. Las políticas deben ayudar a transitar hacia un esquema que sin perder de vista lo nacional se oriente a lo internacional, y en donde la cooperación mundial adquiera nueva fuerza y vigor; las políticas aisladas poco ayudarán a generar soluciones y previsiones adecuadas, y en cambio, si generarán mayores desafíos en términos del futuro común hacia el que nos dirigimos.

La globalización: determinante del empleo?

ROGER W. WALLACE*

INTRODUCCIÓN

Me solicitaron presentar una ponencia sobre la globalización y su relación con el empleo. Hace unas semanas, la revista *The Economist* inició un artículo diciendo: “Para bien o para mal, globalización ha sido el término económico de moda en la década de 1990”.¹⁰ Por su parte, Robert Samuelson, del diario *The Washington Post*, lo considera el “cliché económico en boga”, pero concede que es importante.¹¹

Globalización es un término corto que se usa para referirse a una gran variedad de fenómenos que abarcan desde el aumento del comercio internacional de bienes y servicios hasta la movilidad del capital, la interdependencia de los mercados financieros del mundo, la transformación exponencial de las comunicaciones y la disponibilidad mundial instantánea de información.

Empleo es un término que se refiere a cuestiones igualmente amplias; reducción de la cantidad de empleos fabriles en el primer mundo; estancamiento de los salarios; desigualdad de los ingresos entre trabajadores calificados y no calificados; capacitación, productividad, derechos laborales, educación, movilidad de la mano de obra, y muchos otros temas. Gran parte de las preocupaciones relativas al futuro del empleo en cada país y en el mundo en general se vinculan de una manera emocional y a menudo vaga con los fenómenos indeterminados de la globalización.

En los últimos tiempos, la vinculación retórica de la globalización con el empleo ha creado una serie de mitas respecto a la forma en que la primera ha afectado a los patrones de crecimiento y de empleo tradicionales. Estos mitos han sido más dañinos que benéficos: han llevado a los políticos a tomar un camino equívoco al considerar las condiciones del empleo en sus respectivos países, y avivado las llamas del proteccionismo en todo el mundo.

En sus múltiples manifestaciones, la globalización efectivamente influye en la forma en que operan las empresas y en que nuestras economías se configuran al aprovechar sus ventajas comparativas. La flexibilidad y adaptabilidad que exigen a las empresas la rapidez del ritmo generado por la comunicación global instantánea y la movilidad de los instrumentos financieros tienen repercusiones prácticas en el empleo. Sin embargo, en esta ponencia se concluye que en la determinación de los patrones de empleo y las políticas internas siguen siendo mucho más importantes que el comercio internacional, los mercados financieros internacionales o el movimiento transnacional de capitales.

Luego entonces, en lo que al empleo se refiere, los aspectos más importantes de la globalización son la internacionalización de la información y la importancia central de todas las políticas gubernamentales, que han creado un entorno en el que aun las políticas dirigidas específicamente a los trabajadores de un país son transparentes para

* Traducción de Leticia Leduc.

¹⁰ *The Economist*, 18 de octubre, 1997, p. 79.

¹¹ *The Washington Post*, 15 de octubre, 1997, p. A21.

el resto del mundo. Por ende, sin un consenso global acerca de los elementos esenciales de una política económica y social interna “adecuada” o “sana”, los países se ven limitados por la posibilidad de que las fuerzas del mercado global los “castiguen” si ponen en práctica políticas que no atienden directamente al crecimiento.

Como demostraremos en la presente ponencia, el cambio tecnológico, el descenso de la productividad, los cambios en los patrones de consumo de bienes y servicios y otros fenómenos influyen mucho más que el comercio internacional en los patrones de empleo y en los salarios.

En las economías mundiales de la actualidad, prosperarán aquellos empleados que desarrollen las mismas habilidades y adquieran la misma flexibilidad que las empresas. Para tener éxito, las empresas deben ser capaces de explotar nichos de mercado, adaptarse prácticamente de manera instantánea a los cambios en la demanda (con inventarios justo a tiempo, por ejemplo) y ofrecer siempre un producto perfecto (control estadístico de procesos). Haciendo a un lado toda implicación marxista, los trabajadores son factores de producción. Sin embargo, a diferencia de los demás factores de producción —capital, financiamiento, información, insumos—, la mano de obra no es particularmente móvil en la economía global de nuestra época, por lo demás integradora.¹²

Los trabajadores tienen que adaptarse a las cambiantes condiciones de la producción. Hay que invertir en el mejoramiento de sus habilidades conforme cambian las condiciones del mercado. Es necesario facilitarles el acceso a las herramientas y los recursos que requieren para “modernizarse” periódicamente, y darles el tiempo requerido para ello. La mayoría de los países han fallado en este sentido, y esto ha creado una corriente oculta de incertidumbre, ira y temor entre los trabajadores de todos los niveles —empleados de oficina, obreros, campesinos y agricultores— en relación con las fuerzas de cambio. Estas fuerzas de cambio se atribuyen a la “globalización”.

Los que formulan las políticas pueden contrarrestar estas causas y consecuencias de la incertidumbre relativa al empleo mediante la educación —la educación para conocer las causas reales del declive de la manufactura, el estancamiento de los salarios y la desigualdad de los ingresos, y la educación como una herramienta para que los trabajadores se adapten y tengan éxito.

Si se quiere que los trabajadores reciban educación y nueva capacitación para adaptarse a la economía moderna, es esencial ayudarlos a y “conectarse” a la información global instantánea que está vinculando todos los demás factores de producción; la de INTERNET. Incluso en los países en desarrollo existen servicios baratos de acceso a INTERNET Y capacitación para utilizarla, que demuestran que la

¹² En la página 80 de su número del 18 de octubre de 1997, *The Economist* afirma: “Los mercados de productos y capitales se han integrado cada vez más, pero no así los mercados de mano de obra. En la actualidad, decenas de millones trabajan fuera de su país y, no obstante la movilidad de los trabajadores es inferior a la de la segunda mitad del siglo xix, cuando alrededor de 60 millones de personas emigraron de Europa al Nuevo Mundo. Incluso en la Unión Europea, que reconoce a los ciudadanos de cualquier Estado miembro el derecho a trabajar y vivir en otro, sólo una pequeña parte de la fuerza de trabajo se atreve a cruzar las fronteras nacionales.”

globalización de la información no necesita ser un proceso de desarrollo estratificado, que amplía la brecha entre los que poseen y no información.

ASPECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN

La globalización tiene diversos aspectos que contribuyen a que las economías mundiales se integren cada vez más:

1. Las barreras arancelarias y no arancelarias están disminuyendo. Ahora los consumidores tienen más información sobre la demanda y compran más productos extranjeros que antes. Desde la Segunda Guerra Mundial, generalmente el comercio ha crecido más rápido que la producción mundial. De 1980 a la fecha, en promedio, los aranceles de los países industrializados han bajado de más del 40% al 6%;¹³ y en los países recién liberalizados, como México, están bajando de manera igualmente notable.
2. Las empresas pueden realizar operaciones transnacionales, por lo que a menudo dividen aspectos de la producción entre diferentes países y crean sectores integrados a escala multinacional, como es el caso de la industria automotriz en América del Norte.
3. El bajo costo de las comunicaciones y los transportes globales permite que se ofrezcan en todo el mundo muchas cosas que antes no eran intercambiables —por ejemplo, servicios—. Mientras que en el comercio internacional antes se manejaban principalmente productos agrícolas y materias primas y manufacturadas, ahora se intercambian servicios de entretenimiento, educación, salud, banca, arquitectura, publicidad, asesoría legal y otros.
4. También se moviliza el capital. Tanto inversionistas institucionales como individuales pueden colocar sus activos en cualquier mercado del mundo, prácticamente ilimitado, o retirarlos. Las repercusiones de las crisis monetarias de los países de la ASEAN en los mercados financieros de Hong Kong, que más tarde se extendieron a todas las bolsas de valores del mundo, ejemplifican la interdependencia y la globalización de los mercados de capital. Las inversiones internacionales están creciendo más rápido que la producción y el comercio mundiales.¹⁴
5. Las inversiones de capital físicas también se movilizan. Algunos sectores, como el del vestido, son famosos por su liberalidad, pues prácticamente de la noche a la mañana cambian de un país a otro en busca de mano de obra, estructuras arancelarias ventajosas y disponibilidad de transporte. Otros sectores, sobre todo el de la producción de alta tecnología, son menos móviles, pero nada garantiza su permanencia en el lugar en que se incubaron.

¹³ Robert Z. Lawrence y Robert E. Litan. "The Unconventional and Honest Case for Fast Track". *Brookings Policy Brief*, septiembre, 1997, no. 24, p. 2.

¹⁴ John H. Dunning y Khalil A. Hamdani. *The New Globalism and Developing Countries*. Paper No. 92-808.0944, *International Economics*, United Nations University Press. (Puede consultarse en el sitio de la Web <http://www.brook.edu/pub/clientpr/unupress/news8lbrsm.htm>)

El impulsor de todos estos aspectos es la internacionalización de la información, que se debe a la pronunciada baja del costo de las comunicaciones globales. En 1975, las llamadas de larga distancia representaron el cinco por ciento de los ingresos del sector de la telefonía de Estados Unidos, y en 1995, el 20%. El costo de una llamada trasatlántica se redujo de US\$300 en 1930 (en dólares estadounidenses de 1996) a US\$1 en la actualidad. De 1975 a la fecha, el costo del procesamiento de información (en computadora) se redujo el 30% anual en términos reales.

Este crecimiento exponencial de la comunicación y la diseminación de información masivas a escala internacional a través de la INTERNET y la World Wide Web significa que:

1. Los consumidores, por medio del entretenimiento y las llamadas telefónicas a amigos y parientes en otros países, pueden obtener información sobre productos extranjeros y ordenarlos.
2. Las empresas pueden comparar barreras arancelarias, no arancelarias y otras, así como medidas reglamentarias de distintos países, para decidir en dónde establecerse y en dónde vender.
3. Los inversionistas se enteran casi instantáneamente de las condiciones económicas, los cambios en las políticas e incluso las amenazas incipientes de inestabilidad política en junglas remotas, y pueden movilizar sus activos con una llamada telefónica o una orden de computadora.
4. No hay política o acto gubernamental que escape al escrutinio del resto del mundo, mucho menos si se trata de debates o deliberaciones de carácter político. ONG e individuos intercambian por el correo electrónico información sobre derechos humanos, medio ambiente, derechos laborales y otras cuestiones, con lo que se exponen a la opinión mundial incluso sistemas cerrados.

El pronunciado crecimiento del comercio mundial y la inversión en el extranjero entre nuevos socios, incluso del mundo en desarrollo, ha coincidido con el aumento de las tensiones en los mercados de trabajo, sobre todo de los países de la OCDE, y en particular con el deterioro de la posición relativa de los trabajadores menos calificados en esos mercados.¹⁵ Sin embargo, la coincidencia entre la internacionalización creciente de la economía y las tensiones del mercado de trabajo no implica causalidad. Como han demostrado los connotados economistas Paul Krugman y Robert Lawrence, entre otros, c, comercio con los países en desarrollo y, de hecho, el comercio en general han influido poco en las tensiones y transiciones del mercado de trabajo. No obstante, existe una fuerte tendencia a vincular la globalización con las tribulaciones de los mercados de trabajo internos, no sólo entre los “globófobos” como “America-Firsters” y los proteccionistas, sino también entre formuladores de políticas y líderes informados y educados. Por lo tanto, antes de proceder a comentar sobre lo que

¹⁵ Niels Thygesen, Yutaka Kosai y Robert Z. Lawrence. “Globalization and Trilateral Labor Markets: Evidence and Implications”, Resumen del Paper No. 0-930.503.74-0 1997, International Economics Trilateral Commission. (Puede consultarse en el sitio de la Web <http://www.brook.edu/pub/clientprtrilater/trilater.htm>)

realmente está sucediendo y cómo pueden responder mejor los formuladores de políticas a las necesidades de una economía global y de la fuerza de trabajo de sus respectivos países, cabe analizar brevemente los mitos actuales acerca del vínculo entre la globalización y el empleo y su corrección,

EFFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL EMPLEO: OPINIONES ORTODOXAS

En Estados Unidos y otros países industrializados, las preocupaciones relativas al empleo giran en torno a la lentitud del crecimiento de los salarios --que empeora la desigualdad de los mismos y el deterioro de la posición relativa de los trabajadores menos calificados-, por una parte, y la ansiedad respecto al empleo no sólo entre los trabajadores calificados sino también entre los de la clase media, por la otra. En países menos desarrollados, que están abriendo sus mercados a la inversión extranjera y a la importación de bienes y servicios, lo que preocupa es que la competencia barra con las fuentes tradicionales de empleo y que el ritmo de ajuste y cambio sea tal que los gobiernos no puedan mediar con políticas.

Las preocupaciones y los cuestionamientos respecto a lo que está sucediendo con el empleo en la economía actual están fundamentados. En Estados Unidos, por ejemplo:

1. Entre fines de la Segunda Guerra Mundial y 1973, los salarios reales de los trabajadores se duplicaron. Después aumentaron sólo el seis por ciento, y en los últimos años apenas si han crecido.¹⁶
2. En el sector manufacturero, los empleos descendieron de manera constante a partir de 1950 y en los últimos tiempos la manufactura ha representado una pequeña parte de la economía estadounidense, aun en el periodo más reciente de crecimiento robusto,
3. Desde fines de la década de los setenta, se han deteriorado los salarios reales de los trabajadores que ganan poco y únicamente han aumentado los ingresos de los trabajadores con un nivel de educación alto.
4. La tasa de pérdida de empleos de los trabajadores estadounidenses calificados ha sido la más alta desde los años ochenta.¹⁷

La tendencia a vincular estos cambios en las condiciones de empleo con la globalización se basa en el hecho de que el comercio internacional ha ido adquiriendo más importancia en la economía estadounidense. De manera paralela, ha disminuido la preeminencia económica de Estados Unidos en el mundo, conforme ha aumentado la participación del Japón y de las economías recién industrializadas del sureste asiático y de América Latina. En su mayor parte, las preocupaciones en torno al declive relativo de Estados Unidos en la economía global llaman la atención sobre lo siguiente:

¹⁶ *Pop Internatinmahsm, Paul Krugnan, p. 35, MIT, 1996, y Lawrence y Litan, Brookings Policy Paper No. 24, septiembre, 1997, p. 3.*

¹⁷ *Rober Z. Lawrence y Robert Litan. Brookings Policy Paper No. 24, septiembre, 1997, p. 4.*

1. Las importaciones estadounidenses absorben el triple del ingreso nacional que una generación atrás.
2. No hace mucho tiempo, el ingreso nacional estadounidense era más alto que el del resto del mundo y ahora es menor del 30% del total.
3. La tecnología avanzada estadounidense, que otrora dominó los mercados mundiales, se está cuestionando en diversas áreas.
4. La productividad estadounidense, que en otros tiempos sobrepasó con mucho la de otros países industrializados, ahora es casi igual en la manufactura e inferior en otros sectores.
5. Parece ser que las importaciones agrícolas están desplazando a la mano de obra rural, y el crecimiento industrial no basta para crear empleos compensatorios.

Los países en desarrollo, entre ellos México, comparten una serie de preocupaciones diversas. Conforme abren sus mercados a los productos y las inversiones extranjeras después de décadas de políticas de sustitución de importaciones para proteger industrias incipientes o esenciales, los críticos observan las siguientes señales de alarma:

1. La productividad de estos países es inferior a la de sus socios comerciales y mantiene bajos los salarios.
2. Los socios comerciales de los países avanzados conservan sus derechos sobre la tecnología y con ello condenan indefinidamente a los países en desarrollo a proveer al primer mundo de una fuerza de trabajo industrial de segunda clase.
3. Los mercados de capital internacionales castigan a los países del tercer mundo por los pecados del déficit en la cuenta corriente, la sobrevaluación de sus monedas o un gasto o déficit público “excesivos”, lo que deja a los que formulan las políticas un margen estrecho en el manejo del gasto social o reduce su autonomía en la formulación de las políticas económicas.

¿Por qué están sucediendo estas cosas? En su libro titulado *Pop Internationalism*, el economista Paul Krugman expresa como sigue el consenso que persiste entre los líderes informados:

[...]incapacidad de Estados Unidos para competir eficazmente en una economía cada vez más globalizada. Según esta opinión ortodoxa, la competencia extranjera ha deteriorado la planta productiva de Estados Unidos y eliminado los empleos bien remunerados que proporciona un sector manufacturero fuerte. En términos más amplios, se argumenta que el ingreso real se ha quedado a la zaga debido a que muchas empresas estadounidenses no pueden vender en los mercados mundiales. Y puesto que cada vez se importa más de los países del tercer mundo, que poseen reservas enormes de mano de obra no calificada, la mayor parte de la carga de la competencia extranjera ostensiblemente recae en los trabajadores estadounidenses menos educados.¹⁸

¹⁸ Paul Krugman, *Aop Internationalafism*, MIT, 1996, p. 35.

Esta argumentación, aunque persuasiva, es falsa. Economistas expertos en comercio internacional de la talla de Robert Lawrence y Paul Krugman han adoptado como misión señalar continuamente los hechos que desmienten el punto de vista de que la globalización es la única causa de las aflicciones en materia de empleo. Pero sus argumentos se topan con oídos sordos porque contradicen la intuición de aquellos que caemos fácilmente en la trampa de pensar en los países como si fueran empresas privadas. Es cierto que una empresa que produce menos que sus competidores se mete en problemas. Es cierto que la importación de un producto de mejor calidad y menor costo directamente competidor de un producto de una empresa nacional puede perjudicar a esa empresa. Pero lo que sucede a escala nacional no es lo mismo que lo que sucede en cada empresa.

Si bien es cierto que la participación de la manufactura en la economía estadounidense se reduce gradualmente, esto no se debe al comercio internacional. El comercio internacional tampoco es responsable del descenso de los salarios de los trabajadores estadounidenses menos educados. Y aunque la persistencia del déficit comercial ha contribuido hasta cierto punto a que se reduzca la participación de la manufactura en la economía de Estados Unidos, el comercio internacional es responsable del cambio sólo en una pequeña parte. Aun sin el comercio internacional, la participación de la manufactura en el PIB habría descendido hasta un 85%.

La razón del descenso de la participación de la manufactura en el PIB de Estados Unidos es que los bienes manufacturados han perdido importancia en la composición del gasto público. Mientras que en 1970 los residentes estadounidenses dedicaron el 46% de sus gastos a la adquisición de bienes y el 54% a la de servicios, en 1991 estas cantidades se redujeron en 1991 al 40.7% y al 59.3% respectivamente. ¿Por qué? Porque los precios de los bienes han bajado relativamente gracias al crecimiento de la productividad en la manufactura, que ha sido mucho más rápido que el de los servicios. En otras palabras, se ha comprobado la veracidad de la vieja idea de que la automatización y la productividad, el “coco” de los trabajadores antes del comercio internacional, reducen el empleo en el sector manufacturero,

Por otra parte, a la competencia extranjera le corresponde sólo una diminuta parte de la culpa del estancamiento de los ingresos de los estadounidenses. La merma de los salados por la desindustrialización ante la competencia extranjera fue inferior al 0.07% del ingreso nacional. La competencia si influye en los términos de intercambio, esto es, en la cantidad de importaciones que Estados Unidos puede comprar con lo que gana con las exportaciones. La competencia extranjera puede provocar que bajen los precios de las productos estadounidenses en los mercados extranjeros, lo que generalmente sucede cuando se devalúa el dólar. La devaluación del dólar causa que bajen los ingresos reales. Pagamos más por lo que compramos, y vendemos más baratos nuestros productos.

En los últimos 20 años se han deteriorado los términos de intercambio de Estados Unidos: en 1990 se tuvo que exportar 20% más que en 1970 para pagar determinada cantidad de importaciones, lo que se tradujo en una reducción del dos por ciento en el ingreso nacional. Si esto no hubiera ocurrido, el crecimiento del ingreso real habría sido del ocho por ciento, en vez del seis por ciento que se registró durante las

décadas de 1970 y 1980. Por lo tanto, el comercio si afectó al ingreso, pero de ninguna manera es el responsable del estancamiento que hoy en día preocupa a la gente.¹⁹

¿Qué se puede decir sobre la productividad de Estados Unidos comparada con la de sus socios comerciales? ¿La baja de los salarios estadounidenses se debe a que la productividad del sureste asiático es más alta que la suya? No. El aumento de la productividad de un país tiene que ver únicamente con el incremento de los salarios. Si la productividad de Estados Unidos es relativamente inferior, los salarios también lo son debido a que el valor agregado por trabajador es más bajo.

La llamada “ventaja comparativa” significa que, incluso, un país con una productividad inferior a la de sus socios comerciales, en todos o casi todos los sectores, exportará aquellos bienes en los que tenga la menor desventaja en materia de productividad. Esta es un área en la que la opinión ortodoxa es un error ortodoxo.

Muchos piensan que una ventaja comparativa es una ventaja absoluta desde la perspectiva de la competencia entre empresas. Pero algo sorprendente de los países es que de algunos sectores uno puede vender más que otro aunque su productividad sea más baja, porque les paga menos a sus trabajadores.

En la práctica, si la productividad del resto del mundo sobrepasa la de Estados Unidos este país puede verse perjudicado si la productividad respecto a bienes es superior a las exportaciones. Esto es evitable si la productividad de los demás países sobrepasa las importaciones estadounidenses de productos. El mismo principio se aplica a los socios comerciales de EUA, por ejemplo México, al comparar su productividad con la de aquél.

No obstante, los estadounidenses sin títulos universitarios han visto decrecer sus salarios reales 20% o más, aunque en 1993 la productividad haya permitido al trabajador medio producir 25% más que en 1973. En el caso de Europa, donde las tasas de desempleo altas parecen ser endémicas —más del 11%, contra un 5% en Estados Unidos—, la desigualdad de los salarios ha sido menos pronunciada. ¿Acaso esto se debe a que Europa está menos abierta al comercio? No. Es más probable que se deba a que el mercado de trabajo europeo es menos “flexible” que el estadounidense. En Europa, la amplitud de las prestaciones sociales permite que un trabajador desempleado rechace un cargo “inaceptable”. En Estados Unidos, en cambio, las prestaciones de desempleo tienen una duración limitada y poco valor, y las reformas al sistema de bienestar han reducido considerablemente los subsidios para el desempleo a largo plazo. Así, a los trabajadores estadounidenses no les queda prácticamente más que la opción de aceptar un empleo aunque la paga sea baja. Los factores que han causado que los trabajadores menos calificados ganen menos en Estados Unidos son las mismas fuerzas que provocaron que en Europa aumentara el desempleo de este grupo. En otras palabras, los resultados dependen de la manera en que se trate el desplazamiento laboral mediante políticas internas, y no de lo que se paga a los trabajadores en otros países.²⁰

¹⁹ Paul Krugman, *Pop Internationalism*, “Technology’s Revenge”, pp. 41-43.

²⁰ Paul Krugman. *Pop Internationalism*, “Technology’s Revenge”, p. 192,

¿Cuál es la verdadera causa del estancamiento de los salarios estadounidenses? La disminución del crecimiento del PIB por trabajador,²¹ lo que significa que la productividad ha aumentado menos.

En el sector de la manufactura, conforme se han elevado la productividad y la automatización, el empleo ha descendido. Respecto al sector de servicios, que cada vez emplea a más trabajadores, no ha gozado de un crecimiento similar en su productividad. (Se ha suscitado un fuerte debate en torno a la precisión con la que se está midiendo la productividad de este sector.) En realidad, las ganancias y los salarios guardan una relación directa con el valor agregado por trabajador. Si en un país no aumenta la productividad, tampoco aumentan los salarios. Por lo tanto, hay que encontrar maneras de estimular la productividad en el sector de servicios de nuestra economía.

Qué se puede decir acerca de que los ingresos de los trabajadores poco calificados no solo se hayan estancado sino también, de hecho, estén bajando? Seguramente esto está relacionado con el hecho de que existe una economía abierta y con la competencia de los trabajadores de bajos ingresos en el extranjero, como lo ejemplifican principalmente las importaciones más baratas de esos países. El principio de la ventaja comparativa demuestra con claridad que esto es lo que está ocurriendo. Después de todo, un país rico que comercia con uno pobre exporta bienes intensivos en calificación e importa productos intensivos en trabajo. Con lo cual, la producción en el país rico se desvía de los sectores intensivos en trabajo, y tanto la demanda de trabajadores como los salarios bajan. Mientras tanto, en el país pobre ocurre lo opuesto: los salarios de los trabajadores calificados descienden y los no calificados ganan más.

El incremento de los salarios relativos de los trabajadores calificados, en última instancia, conduce a todos los sectores a emplear un coeficiente menor de trabajadores calificados que de los no calificados. Luego entonces, si el aumento del comercio internacional es la causa principal de la desigualdad de los salarios, en la mayoría de los sectores de Estados Unidos debería haberse reducido el coeficiente de empleos calificados a empleos no calificados. Pero en realidad esto no ha sucedido. La demanda de trabajadores calificados se ha elevado por los cambios que ha sufrido la demanda en general en todos los sectores de la industria (que tal vez guardan relación con el aumento del uso de las computadoras y la necesidad de capacitación para manejarlas), y no con un cambio en la mezcla industrial del país como reacción al comercio.²²

De hecho, pese a todo el revuelo causado por la idea de que las importaciones baratas de países del tercer mundo con salarios bajos están provocando que bajen los salarios de los trabajadores poco calificados de Estados Unidos, este país sigue importando principalmente de economías avanzadas que tienen trabajadores con calificaciones y salarios similares. En 1990, los salarios medios de los trabajadores del sector manufacturero de los socios comerciales de Estados Unidos equivalieron al 88% del nivel de este país. En 1990, las importaciones de países donde los trabajadores ganan menos de la mitad de lo que perciben los estadounidenses equivalieron sólo al

²¹ Paul Krugman y Robert Z. Lawrence. *Pop Internationalism*. "Trade Job and Wages", p. 44.

²² Paul Krugman y Robert Z. Lawrence, *ibid.*, p. 47.

2.8% del PIB. Asimismo, el volumen de importaciones de países con salarios bajos fue casi tan grande (2.2% del PIB) como el de 1960. ¿Por qué razón? Ese año, Europa y Japón cayeron en la categoría de países con salarios bajos.²³

En realidad, pese a que Estados Unidos tiene la tasa de desempleo más baja de las tres últimas décadas, casi todas sus dificultades salariales se deben a problemas internos. La mayor parte de la producción no se dedica al comercio internacional. En 1990, las importaciones representaron únicamente el 13% del PIB y las exportaciones, sólo el 12.3%.²⁴ y El que la gente esté comprando relativamente menos bienes en el país hace que baje la participación de la manufactura en el PIB. La causa de la reducción de los empleos en el sector de la manufactura no es una falta de competitividad de Estados Unidos; es más, entre 1970 y 1980, y nuevamente en el periodo de 1980-1988, la productividad de este sector creció de 2.3 a 3.7. En cambio, en ambos periodos, la productividad del mismo sector descendió de 6.5 a 5.5 en Japón y de 4.2 a 2.8 en Alemania Occidental.²⁵ En el sector manufacturero estadounidense, la reducción de los empleos se debe a que las empresas están utilizando con más eficiencia a los trabajadores gracias a las computadoras y la automatización, y sustituyéndolos con máquinas. Los salarios se han estancado porque ha disminuido el crecimiento de la productividad en la economía en su conjunto, en la que cada vez influyen más los servicios. Los trabajadores menos calificados están sufriendo porque en una economía de alta tecnología se demandan menos sus habilidades.

Sin embargo, los trabajadores organizados, como los de la AFL/CIO, siguen luchando contra el aumento de los compromisos comerciales de Estados Unidos, con la consigna de “no tomar prisioneros”. Los que no admitirían abiertamente sus sentimientos proteccionistas ni la intención de retirarse del mercado global sostienen que quieren nivelar el terreno de juego haciendo que se eleven los costos de la protección ambiental y los salarios de otros países mediante protecciones fuertes para los trabajadores y el ambiente. Desde luego, aunque prevalezca este punto de vista, cualquier protección adicional para los trabajadores estadounidenses sería fugaz, porque en el corto plazo bajaría la paridad de las divisas con el dólar y ello restituiría la competitividad de los precios de las importaciones.²⁶

¿Y qué se puede decir de la movilidad del capital, la tecnología y los avances en las comunicaciones y los transportes que hacen posible producir cualquier cosa en cualquier parte y para cualquier mercado? Sin duda todo esto está influyendo tanto en los mercados de trabajo de los países industrializados como en los mercados a los que supuestamente se está movilizando tanto capital. Pese a que también los defensores de la libre movilidad del capital y las empresas transnacionales en general creen que el redespliegue de capital y tecnología de países con salarios altos a economías en desarrollo con salarios bajos, aunado a las importaciones de bajo costo, están

²³ Paul Krugman y Robert Z. Lawrence, *ibid.*, p. 47.

²⁴ Paul Krugman y Robert Z. Lawrence, *Pop Internationalism*, “Myths and Realities of U.S. Competitiveness”, p. 99.

²⁵ Paul Krugman y Robert Z. Lawrence, *Pop Internationalism*, “Myths and Realities of U.S. Competitiveness”, Cuadro 6.4, p. 100.

²⁶ Robert J. Samuelson, “Globalization on the March”, *The Washington Post*, miércoles 15 de octubre, 1977, p. A21.

afectando a los empleos fabriles bien remunerados que han sido el puntal de la clase media estadounidense, existen pruebas que refutan esta percepción de la realidad. El panorama que acabamos de describir se basa en los supuestos de que la oferta de capital y tecnología están fijas y que los países nuevos crecen a expensas de los ya establecidos. En la práctica, la difusión de la tecnología no sólo hace que aumente la competencia, sino también que se amplíen los mercados y que se reduzca el precio de las importaciones a las economías avanzadas. Por otra parte, conforme un país crece, su ahorro (la oferta de capital) crece. Luego entonces, la oferta de capital no es fija.²⁷

El comercio y el crecimiento globales no son en absoluto un juego de suma cero. No se trata de que si uno gana otro tiene que perder. Esto va en contra de la intuición, sobre todo si pensamos en los países como si fueran empresas. Huelga mencionar que en 1993 la movilización de capital a los países recién industrializados fue inferior al 2.5 del total de las inversiones del primer mundo.²⁸ El flujo de inversión del primer mundo al tercero no es demasiado efusivo; por consiguiente, no se puede culpar a este flujo, y mucho menos al tercer mundo, de que esté cambiando la naturaleza de los mercados de trabajo en el primer mundo.

Por último, la globalización se ha exagerado. Aunque es cierto que en todo el mundo los aranceles han bajado y el comercio se ha abierto, lo que se está presenciando, después de un contragolpe del proteccionismo entre las dos guerras mundiales es más bien un retorno al status quo de hace 100 años que una revolución de cualquier tipo. En cuanto al coeficiente de comercio a producción, hoy en día Gran Bretaña y Francia están ligeramente más abiertos al comercio de lo que lo estaban en 1913, y Japón está menos abierto.²⁹ En 1993, Estados Unidos dedicó el 11% de sus ingresos a las importaciones, mientras que en 1890 dedicó el ocho por ciento pese a que en el siglo x era un país claramente proteccionista. En la década de 1850, Gran Bretaña exportó el 40% de su PIB, que es más de lo que exporta en la actualidad.³⁰

SI NO ES LA GLOBALIZACIÓN, ENTONCES

¿QUÉ ESTÁ CAMBIANDO LOS PATRONES DE EMPLEO?

Ante todo, cabe señalar que el total de empleos de cualquier país está determinado por la demanda interna y no por el volumen del comercio. Dicho de manera sucinta, lo que sucede con Estados Unidos es que se está transformando en una economía de servicios. Normalmente es difícil aumentar la productividad de los servicios. Si bien la productividad de los servicios bancarios se puede elevar mediante los cajeros automáticos, otros —como los jurídicos, la ingeniería ambiental y la consultoría— requieren del intelecto y el tiempo de profesionales sumamente educados y experimentados. Es posible analizar de otra manera lo que está sucediendo al basarse en el principio de la paradoja de Paul I rugman: “Los tipos de trabajos que crecen con el tiempo no son los que hacemos bien, sino los que hacemos mal Por

²⁷ Paul Srugman, *Pop Internattonalism*, “Technology’s Revenge”, pp.193.194.

²⁸ Paul Knuman, *ibid.*, p. 195.

²⁹ *The Economist*, 18 de octubre, 1997, p. 79.

³⁰ Paul Krugman, *Pop Internationalism*, “The Localizatian of the World Economy”, p. 212.

ejemplo, cada vez somos mejores para producir alimentos, ropa y automóviles, pero no mejoramos gran cosa en aquéllas áreas que requieren que la información se procese de un modo sutil y complejo, por ejemplo la de servicios médicos, y tampoco en los cortes de cabello.³¹

Sin embargo, lo anterior no explica por qué el crecimiento de los salarios en realidad se ha quedado atrás del crecimiento de la productividad desde principios de la década de los setenta. Algunos economistas dicen que la explicación es la manera en que se calculan los salarios. Ya que en la medición de su crecimiento no se consideran las prestaciones médicas, entre otras, ni el costo de las pensiones, que los empleadores cada vez pagan más en lugar de aumentar los salarios. Asimismo, los salarios se deflacionan conforme al índice de precios al consumidor, el precio de todos los bienes y servicios que los consumidores adquieren. Para un productor, el costo de un incremento salarial es la producción real de sus trabajadores medido con base en la producción en dólares corrientes deflacionarios conforme al crecimiento de los precios de los bienes que vende el productor (no el índice de precios al consumidor al mayoreo). Así, toda proporción guardada, a medida que se limitan los precios de los productores, los incrementos de los salarios se asemejan cada vez más a los de otras épocas —cuando los precios de los bienes también estaban aumentando.³²

La idea de que las exportaciones son buenas y las importaciones malas es absurda. El nivel de vida, lo que se gana y cuánto se puede comprar con ello dependen de la productividad como trabajadores y de que se produzcan a un buen precio las cosas que se hacen relativamente mejor. Después se usan las utilidades para comprar las cosas que se producen con menos eficiencia. “Exportamos para importar”, y la reducción de las barreras comerciales en el extranjero significa mejores empleos (no simplemente más empleos en total) para los trabajadores de los sectores que exportan.³³

La reducción de las barreras comerciales en Estados Unidos equivale a una disminución de impuestos para sus trabajadores, porque permite comprar más por menos. La liberalización comercial de los últimos años ha elevado el nivel de vida de los trabajadores de los sectores productivos, que en Estados Unidos han sido trabajadores altamente calificados y con educación. Para los trabajadores no calificados de los sectores de baja productividad han sido tiempos difíciles porque, debido a la alta tecnología, la demanda de sus servicios ha decrecido gradualmente.

En países como México, son otros los factores que contribuyen a mantener estancados los salarios, en especial el crecimiento demográfico y la emigración del campo a las ciudades. Puesto que el crecimiento demográfico sobrepasa al crecimiento económico, hay un excedente de mano de obra y la presión se alivia parcialmente con la emigración al extranjero (aunque muchos factores actúan en contra de esta válvula de escape, entre ellos el hecho de que Estados Unidos controle cada vez más la

³¹ Paul Krugman, *Pop Internadonalism*, “Technology’s Revenge”, p. 213.

³² Roben Z. Lawrence y Robert Litan, “Globaphobia; The Wrong Debate Over Trade Policy”. *Brookings Institution*, septiembre, 1997, no. 24, p. 5.

³³ *Ibid*, p. 6.

inmigración). El exceso de oferta hace que bajen los precios. Otro aspecto es que el flujo continuo de trabajadores rurales no calificados a la fuerza de trabajo industrial propicia una demanda constante de capacitación y que la productividad crezca poco. A la vez, la liberalización de la economía incrementa la demanda de trabajadores de “calidad internacional” no sólo en la manufactura, sino también en la administración y los servicios de apoyo a sectores clave. Por consiguiente, se ha ampliado la brecha, obvia y retardadora desde el punto de vista político, entre los que tienen y los desposeídos.

Los expertos de los países industrializados consideran que el cambio de la demanda de trabajadores poco calificados a la de trabajadores calificados no se debe a un cambio de orientación de la mezcla industrial hacia sectores que emplean un alto coeficiente de trabajadores calificados a trabajadores no calificados. La demanda de estos últimos ha bajado debido a que se ha modificado la manera de producir en las industrias.

¿Cómo puede dañar a los trabajadores el cambio tecnológico, tan ampliamente promovido como un gran cambio? El problema está en el lapso que transcurre entre la adopción de la nueva tecnología y la demanda de las habilidades que acompaña a esa tecnología, y el ajuste general de la fuerza de trabajo para cubrir tal demanda. En la revolución preindustrial se requirió una gran cantidad de tiempo, esfuerzo y desplazamiento para que los salarios de los tejedores calificados fuera casi igualado por el de los trabajadores que se necesitaban para operar las máquinas de tejer; fueron muchos, muchos años. En la Revolución Industrial, la nueva tecnología redujo la necesidad de habilidades especiales. Mientras tanto, las innovaciones tecnológicas produjeron rendimientos a los propietarios del capital, por ejemplo, a los propietarios de las fábricas.

En el siglo xx, los trabajadores empezaron a gozar de los rendimientos conforme aumentó su productividad. Ahora que los beneficios del cambio tecnológico fluyen sólo hacia los trabajadores altamente calificados, nos encontramos ante un hito en la historia. En la actualidad los avances tecnológicos están elevando la demanda de los tipos de habilidades que se enseñan en la educación formal. No sólo serán mejor remunerados aquellos que sepan usar la computadora (que representan la mitad del incremento en los ingresos del que los graduados universitarios disfrutaron en la década de 1980), sino también los trabajadores de áreas en las que las comunicaciones y la tecnología pueden extender el tramo de influencia y control de un individuo. Esto explica la desigualdad de ingresos que se observan dentro de ocupaciones como las de los ejecutivos, abogados y académicos que saben usar la computadora, el fax, el correo electrónico y la World Wide Web para producir más y seguir participando en más negocios que nunca.³⁴ Sin embargo, a medida que más gente acceda a la nueva tecnología y aprenda a usarla, los beneficios se ampliarán. El truco consiste en reducir el tiempo requerido para difundir la nueva tecnología y las habilidades para usarla.

³⁴ Paul Krugman, *Pop Internationalism*, “Technology s Revenge”, pp. 198-199.

CÓMO AFRONTAR LOS RETOS DEL EMPLEO EN UNA ERA DE CAMBIO TECNOLÓGICO Y COMUNICACIÓN GLOBAL

Desde hace años, gurúes de la talla de Michael Porter y Tom Peters han expuesto técnicas para que las empresas “prosperen aprovechando el caos” y formulen “estrategias competitivas”. Para sobrevivir en su mercado interno y en el global, tienen que ser flexibles, buscar y defender con vigor nichos de mercado, ofrecer a un costo razonable productos lo más cercanos posible a la perfección y adaptarse con presteza a los cambios en las condiciones del mercado. Existen herramientas administrativas y técnicas de producción como el inventario justo a tiempo, el control de procesos estadísticos, los círculos de control de calidad y otros innumerables métodos que ayudan a las empresas a afrontar el dinamismo del mercado actual y a cubrir tales exigencias. Algunos de los cambios se extienden a la fuerza de trabajo. Sin embargo, en nuestra opinión, a diferencia de los últimos 20 años, ahora no se observa la aceptación universal de la elaboración de una serie de herramientas, estrategias de ajuste y técnicas para las empresas que contratan a los trabajadores.

Rosabeth Moss Kanter, en el siguiente párrafo de su libro *World Class: Thriving Locally in the Global Economy* (Calidad internacional: cómo triunfar localmente en la economía global), describe así el medio laboral de hoy en día:

En todos los sectores, las fuerzas de cambio son similares: consolidación del sector, modificaciones a los reglamentos, nueva tecnología, clientes más exigentes y presiones para que se abatan los costos, se mejore la calidad y se acelere el ritmo. Las respuestas también son similares: búsqueda de mercados nuevos (con frecuencia a escala internacional), aceleración del desarrollo de nuevos productos e implementación de un nuevo modelo de organización que incluye menos niveles gerenciales, procesos más rápidos, uso más frecuente de equipos, empleados educados para resolver problemas de manera autónoma, relaciones más profundas con los clientes, aliados, co-inversionistas y proveedores, y mayor dependencia de proveedores externos para los procesos internos.³⁵

No se ha puesto tanta atención en crear técnicas de adaptación innovadoras para los trabajadores como en adaptar el equipo y los procesos empresariales e idear estrategias para afrontar los acelerados cambios del mercado moderno. Cuando las empresas tienen que invertir en desarrollar las habilidades que sus trabajadores necesitan para que ellas sobrevivan, no es de sorprender que le den más importancia a volver a capacitarlos e inclusive a impartirles educación básica.

Esta preocupación de las empresas por capacitar y calificar a sus trabajadores se observa a escala local en Estados Unidos, por ejemplo en la región de Silicon Valley, donde organizaciones líderes como Hewlett Packard extienden su compromiso interno con la educación a la participación en experimentos regionales como el de Smart Valley, Inc., para mejorar la educación y la infraestructura a fin de crear y preparar una fuerza de trabajo para el siglo XXI.³⁶ A escala estatal y nacional, se oye a los

³⁵ Rosabeth Moss Kanter, *World Class. Thriving Locally in the Global Economy*, Simon and Schuster, 1995, p. 149.

³⁶ Smart Valley, Inc.® es una organización no lucrativa dedicada a facilitar el despliegue de tecnologías que conviertan a Silicon Valley en un mejor lugar para vivir y un competidor más fuerte en la economía

formuladores de políticas decir que la verdadera razón del éxito de los Tigres de Asia es que estos países han invertido en la educación básica, creando así una fuerza de trabajo instruida y apta para usar la computadora. Periódicamente se emiten llamados a la excelencia en la educación, pero la fragmentación del sistema educativo (por lo menos en Estados Unidos) excluye la posibilidad de formular una estrategia de cambio unificada. Aun en sistemas educativos más centralizados, como el de Japón, se oyen autocríticas sobre la naturaleza de su educación y la manera en que sofoca la innovación y la creatividad. En cualquier caso, para la mayor parte del público, el debate en torno a la educación se centra en la escuela primaria y no en la educación continua para adultos que se necesita para que los trabajadores prosperen en el dinámico mercado de trabajo actual.

Sólo se oye hablar de la capacitación para ayudar a los trabajadores a ajustarse al cambio cuando éste se relaciona con el comercio (por lo menos en Estados Unidos). Lo anterior significa que, si bien la demanda y las condiciones del mercado interno son la base del ajuste de prácticamente todos los trabajadores y de las condiciones salariales, las únicas iniciativas de política pública en las que se consideran tienen que ver con los efectos adversos del comercio internacional.

Es el caso del U.S. Trade Adjustment Assistance Program (Programa estadounidense de Asistencia para el Ajuste Comercial), que otorga un pequeño financiamiento de “asistencia” y ayuda para localizar programas de nueva capacitación a los trabajadores, si comprueban que perdieron su empleo a causa de las importaciones o de que su empleador reubique sus instalaciones en el extranjero. El programa es pequeño y lento y a nadie le gusta, ni a los estados que son los encargados principales de administrarlo y manejar sus fondos, ni a las empresas (que consideran espurio vincular con el comercio para justificarlo), ni a los sindicatos (a los que en realidad no les interesa que se vuelva a capacitar a sus miembros para posiblemente canalizarlos a otra línea de trabajo y entonces escapen a su control), ni a los trabajadores (quienes a menudo no reciben una nueva capacitación adecuada o ayuda para reubicarse y consideran que las prestaciones de desempleo y los paquetes de indemnización por cese son igual de atractivos o más desde el punto de vista financiero). Obviamente, cualquier sistema que un trabajador desplazado tiene que encontrar primero es el programa gubernamental que le ayude; después moverse a través de los múltiples niveles administrativos para que le hagan efectivas las prestaciones (ya que normalmente son sus representantes sindicales los que procesan la solicitud), y después recibir de manera pasiva las prestaciones y lidiar con la idea que los burócratas tienen respecto a una nueva capacitación y la reubicación laboral adecuadas. Dicho sistema no puede ser lo bastante flexible e innovador como para

mundial, Smart Valley colabora ampliamente con los sectores público y privado en la creación de proyectos que aceleren la adopción de tecnología en diversos sectores de la comunidad, con énfasis en la educación y el gobierno local y en la implementación de los mismos. Los proyectos tienen por objeto demostrar el valor de la tecnología como medio para atacar de manera positiva los problemas regionales como los de mejorar la infraestructura de información de nuestras escuelas, hacer más eficiente al gobierno local y crear financiados por los miembros de más de 70 compañías y organizaciones que comparten estas metas. Para mayor información sobre Smart Valley, visite su sitio de la World Wide Web en www.svi.org/main.html

mantenerse al tanto de lo que está sucediendo en el mercado y de las calificaciones que un trabajador requiere.

Lo que se necesita es una red de sistemas de ajuste del empleo mucho más local, actualizada en lo que a tecnología se refiere e inmediatamente accesible para cualquier trabajador. Esto significa que hay que facilitar a cada trabajador los medios para que capotee los vientos de cambio en su vida laboral. ¿Cuáles deben ser esos medios? En Estados Unidos, algunas personas están reclamando que a todos los trabajadores se les dé acceso al tipo de capacitación vitalicia que las empresas ofrecen a sus ejecutivos y que los profesionales reciben (prestaciones exentas de impuestos para los recipientes). Esto podría lograrse mediante cuentas de ahorros móviles para educación vitalicia, en las que los trabajadores pudieran guardar ahorros libres de impuestos (como lo hacen con sus contribuciones a las cuentas de retiro) en tanto los fondos se usaran para la educación. Sin duda, el mercado reaccionará ante la posibilidad de aumentar en forma vitalicia los gastos en educación en centros de capacitación, escuelas vocacionales, programas universitarios de educación continua, etc., de la misma manera que lo hizo al crear toda una industria para informar y animar a los trabajadores para que ahorraran en las Cuentas Individuales de Retiro y los planes de ahorro 401 K y de anualidades en Estados Unidos, e invirtieran en el sistema de seguridad social privatizado en México.

Casi todos nosotros (por lo menos los privilegiados profesionales reunidos en esta sala) tenemos al alcance otra herramienta inmensamente poderosa para ayudar a los trabajadores de todo el mundo a acceder a la información global que (si se empaqueta adecuadamente) puede darles control sobre su destino. La INTERNET y la World Wide Web pueden ofrecerles acceso instantáneo, ilimitado y de bajo costo a oportunidades de trabajo, cursos, capacitación, oportunidades de negocios y mucho más... —aunque existan obstáculos para usarlas. La INTERNET ofrece la posibilidad de aumentar exponencialmente la información y por ende la productividad. También ofrece la posibilidad de estratificar aún más nuestras sociedades y fuerzas de trabajo entre los que tienen acceso a computadoras y a la línea ethernet o las líneas telefónicas y los que no, y entre los que saben leer en la pantalla y escribir en el teclado y los que no. A los que hacen proselitismo a favor de la INTERNET como el gran medio para aumentar la productividad global y eliminar la desigualdad social con frecuencia se les ridiculiza, diciendo que son idealistas, que construyen castillos en el aire. Se argumenta que “los países pobres, e inclusive las comunidades pobres del primer mundo, nunca podrán tener un pollo en cada cacerola, una PC con modem en cada habitación y ¡mucho menos una línea telefónica en cada casa!” y que “sin duda no hay suficiente dinero para dotar a las escuelas de computadoras suficientes para capacitar a la siguiente generación de trabajadores”.

Es cierto que con el crecimiento exponencial de la información y las telecomunicaciones es imposible dar a cada trabajador capacitación y acceso el tiempo suficiente para que se beneficie, y de seguir el modelo actual de acceso a INTERNET y a la World Wide Web y el uso de las mismas, que es la norma en los enclaves privilegiados de sus usuarios. Sin embargo, hay alternativas al modelo intensivo en capital de las computadoras personales conectadas por vía telefónica o línea ethernet.

En Perú, la Red Científica Peruana (RCP), organización no lucrativa creada por un innovador, casi revolucionario, de nombre José Soriano Mateos, es un paradigma de la igualdad en el acceso a los beneficios de INTERNET y está rindiendo frutos a los sectores sociales tradicionalmente “desposeídos”. En todo Perú, no sólo en todos los vecindarios de Lima sino también en las remotas zonas del Altiplano, en lo alto de los Andes, Soriano Mateos estableció un sistema de sitios públicos de acceso a INTERNET: escuelas, bibliotecas, edificios municipales o tiendas. Estos sitios están equipados con un servidor y varios monitores y teclados de bajo costo. El servidor está conectado al sistema telefónico. Por una cuota mensual muy baja (muy inferior a lo que cuesta mantener una línea telefónica o cualquier servicio público), la gente puede suscribirse a la red (como se hace en una biblioteca) y recibir capacitación en el uso del correo electrónico y el acceso a la Web. Los suscriptores visitan los sitios para revisar su correo y navegar en la Web, tomar cursos en línea, etc. Los sitios se están convirtiendo en lugares de reunión para intercambiar información.

En un poblado pequeño del Altiplano, una cooperativa de productores de papas (con un ingreso per cápita aproximado de \$100 al año) localizó a través del programa de la RCP a un distribuidor de alimentos que la ayudó a encontrar equipo de enlatado y financiamiento para construir una planta de procesamiento. Ahora esta cooperativa exporta a todo el mundo sus papas selectas y ha elevado el ingreso de los productores el 1000% (al igual que los cultivos). La RCP abrirá 300 sitios más este año. En Perú, el uso de INTERNET crece 2000% al año.³⁷ Este es un caso en el que la capacitación para acceder a la información y a otros recursos habilitó a trabajadores socialmente marginados y les dio autonomía y acceso a fuerzas del mercado que pudieron mejorar su bienestar.

Por supuesto, con la globalización del capital y de los mercados financieros, los países están sujetos a la limitación de que sus políticas internas tienen que coincidir con la idea globalmente aceptada de lo que es una política económica interna sana y sostenible. El gasto “excesivo” en programas sociales, incluso en la educación, puede ser “castigado” a través de las directivas del Fondo Monetario Internacional o, de manera más impersonal, por medio de decisiones de los administradores de los fondos de inversión internacionales.

Aunque se habla mucho de la necesidad de modernizar la educación (incluyendo no sólo la educación primaria, secundaria y superior, sino también la educación vitalicia para los trabajadores), en realidad ni siquiera las economías avanzadas han hecho acopio de la voluntad colectiva, y mucho menos de la voluntad política, para cambiar la manera en que se prepara a las fuerzas de trabajo. Es mucho más fácil culpar de los males del desempleo al espectro del comercio internacional y la “globalización” que ponerse a trabajar en serio para formular políticas y hacer desembolsos (seguramente durante mucho tiempo) que de verdad puedan ayudar a nuestros trabajadores a aumentar su productividad y, por ende, sus ingresos, y así asegurar su capacidad para

³⁷ *Presentación de José Soriano Mateos, Director de la Red Científica Peruana, en la conferencia "Webmasters of the Americas", celebrada el 10 de marzo de 1997 en Miami, Florida bajo el patrocinio del Centro de la Cumbre de las Américas, Centro para América Latina y el Caribe de la Florida International University. Para mayor información sobre la RCP, visite su sitio en la Web <http://ekeko.rcp.net.pe/webs/ventajas.htm>*

mantenerse empleados de por vida (aunque tal vez en cargos diferentes). Por otra parte, dadas las condiciones reales de la información global y de los mercados de capital, cualquier movimiento para establecer los programas de ajuste requeridos para calificar a los trabajadores no calificados exige algo más que voluntad política interna, así como la dirección de políticas externas para conseguir al mismo tiempo que se acepte a escala global que tales programas son buenos para la economía. Aunque no se ha llegado a un consenso global respecto a la conveniencia de invertir en la educación (abarcando con este término la capacitación vitalicia y el acceso a la tecnología y a la información, por ejemplo a la de INTERNET), quizá se avance conforme las empresas compartan cada vez más la carga de enseñar a los trabajadores no sólo sus propios procesos de producción, sino también habilidades básicas como la de la lectura.

Mientras más pronto se reconozca que las condiciones de empleo y los salarios obedecen casi totalmente a las condiciones del mercado interno y a las políticas internas, más rápido se podrá mejorar la suerte de los trabajadores en los países industrializados recién industrializados o en desarrollo. No es difícil entender por qué a los trabajadores organizados no les interesa esto y prefieren señalar al comercio internacional” como la causa de todos los males.

Si realmente se logra que las fuerzas de trabajo reciban el siglo XXI equipadas con herramientas e información que les den movilidad, autonomía y acceso a mejores empleos, se debilitará la estructura paternalista de los sindicatos. Es por ello que en Washington D.C., el debate sobre la Vía Rápida ha sido tan acalorado y se ha centrado en el cuestionamiento de la autoridad del presidente para seguir haciendo las negociaciones comerciales, y no en la conveniencia de abrir los mercados con el respaldo de la previsibilidad de unas reglas comerciales buenas y sanas. Ha sido una lucha de los trabajadores organizados, del brazo con los “globófobos”, por mantener un control paternalista sobre el destino de los trabajadores de las Américas y los miembros del Congreso que los representan. Los mitos que culpan a la “globalización” de todos los males en materia de empleo son dominantes, pero mitos al fin. En la actualidad, la globalización es un aspecto insignificante de la naturaleza del empleo. Empero, si algunos de sus aspectos se aprovechan bien, como el de la información internacional instantánea vía INTERNET, podrán contribuir de manera muy importante a transformar el empleo y la productividad.