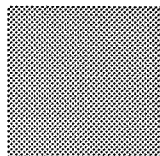


LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS: algunos aspectos relacionales



Margarita García Arregui

Demasiadas Investigaciones sobre las consecuencias de las Nuevas Tecnologías han atribuido a las mismas cualidades y virtudes que no poseen como algo propio, contribuyendo así a crear una mitología, terrores o esperanzas que se han alejado de la realidad social.

Al proponer este título lo que he querido es inducir a la reflexión sobre aquellos factores derivados de la utilización de las NT, que van a determinar o, al menos, influir de forma significativa en el comportamiento, en el estilo de vida, en las actitudes, etc., del hombre como ser social, del individuo como parte integrante de la organización social.

Los aspectos que se van a resaltar son, por una parte, el efecto que tiene la introducción de NT sobre el tiempo de trabajo, y, por otra, las consecuencias que tiene la expansión de los empleos atípicos asociados a una duración y a un ritmo de trabajo especiales.

Actualmente un 10% aproximadamente de nuestro tiempo de vida¹, lo pasamos en el trabajo, este 10% es el que dirige la manera de organizarnos el resto, o sea, el 90% de nuestra vida: educación y formación, horarios de vida familiar, ratos de ocio, vacaciones, etc.

Las tecnologías subyacentes a los distintos sistemas productivos implican pautas diferentes de división del trabajo, y la organización del trabajo depende del tipo de tecnologías;

también es cierto que van a determinar las relaciones sociales en el trabajo y las actitudes respecto del mismo.

Se ha dicho que es en la producción automatizada donde el hombre de la sociedad industrial puede encontrarse liberado de las cargas tradicionales del trabajo. Pero esta liberación puede no ser tal o quizás se consiga a un precio demasiado alto para la organización social en su conjunto, donde tal liberación la encuentran sólo unos cuantos.

Por otra parte, parece poco probable que la realización del hombre como persona pueda gestarse a partir de actividades de ocio y prescindiendo de lo que haga en su trabajo. Poner en un compartimento la sociedad, el trabajo y la política, y en otro la familia, el ocio y la diversión, es crear una compartimentación irreal, porque la vida es de una sola pieza. Siguiendo a Aron, diremos que el significado que el ocio tiene en una civilización determinada depende del significado que esa misma civilización da al trabajo; lo que el individuo busca en su tiempo libre depende de lo que ha hecho de él la educación que ha recibido².

No se puede hablar de tecnologías sean éstas del tipo que sean (de proceso, de fabricación, de gestión...), sin hacer referencia a su efecto sobre el "tiempo", sea éste, tiempo de trabajo o tiempo de no trabajo.

Ahora bien, cuando el tiempo de trabajo es un tiempo forzado, lo son también el tiempo de la vida familiar y el de la vida social (sirva como ejemplo el trabajo por turnos).

Los puestos de trabajo son uno de los problemas más importantes de las democracias industriales. La crisis económica y las mutaciones tecnológicas conducen a un nuevo enfoque de la rentabilización de las inversiones productivas. La disminución de los costes de la mano de obra, la rentabilización de los equipos, el incremento de la productividad, conducen a la búsqueda de nuevas formas de empleo, que experimentan una fuerte expansión.

La proliferación de la contratación temporal y a tiempo flexible, pueden potenciar los valores "positivos", aumento de la creatividad y del desarrollo personal, o bien conducirnos a una sociedad dividida y fragmentada caracterizada por la precarización del empleo que afectará a nuestra vida familiar y a nuestra valoración del significado del trabajo (Ch. Handy "Crisis de calidad" 1986).

Se tiende a establecer un sector capitalista altamente productivo que emplea a una élite de obreros altamente cualificados fijos y bien remunerados que se constituyen en fuente fundamental de la demanda solvente a nivel cualitativo y cuantitativo y además, en el elemento estabilizador ideológico principal de las dinámicas de cambio social. Pero al mismo tiempo se nos aparece un inmenso sector formado por una mano de obra forzosamente inestable, parada o empleada en precario; difusa, sumergida y desarticulada, con errático poder adquisitivo y políticamente dispersa, cuyo tiempo libre sólo puede utilizarse como escape de la opresión industrial, pero el tiempo libre está también industrializado³.

La flexibilidad de un sector induce a la de los demás. ¿Cómo organizar una sociedad que potencialmente puede trabajar las 24 horas del día? ¿Cómo preservar los ritmos de vida familiar cuyas exigencias son estrictas? ¿Cómo situar a la población en condiciones de satisfacer sus necesidades básicas y cómo realizar en mercados solventes masivos, las cantidades cada vez mayores de bienes producidos con menos trabajo y menos capital, si el proceso social de producción reparte menos empleo y limita el número de asalariados posibles?

Por otra parte, los nuevos tipos de trabajo exigen mayor educación y formación, ¿tienen los asalariados a tiempo parcial la misma capacidad de organización sindical?, ¿tienen el mismo acceso a la formación que el resto de los trabajadores? La generalización de la formación profesional como condición para la entrada en el mundo laboral, a la vista de la situación del sistema de empleo, lleva a un endurecimiento de la competencia y, por tanto a la inseguridad de las perspectivas de aprovechamiento individual de la cualificación obtenida.

Además, hoy ya no se habla de polarización de las cualificaciones o descualificación, sino de nuevas formas de cualificación con contenidos eminentemente sociales. Las nociones de profesionalidad, profesionalización, reflejan los procesos de socialización profesional con los que el trabajador adquiere conocimientos en el seno de los "espacios de trabajo"⁴.

Las Nuevas Tecnologías sólo pueden producir efectos positivos si las pone en práctica "una mano de obra cualificada y motivada" (Piotet 1986). La mano de obra ya no es una

"variable de reajuste" como en la Organización Científica del Trabajo, sino el centro de los resultados productivos. Se habla de círculos de calidad, de cultura de empresa, de grupos de proyectos, todo ello trata de plasmar esta idea de movilización del personal que sólo se puede conseguir a partir de un sentimiento de pertenencia. Ahora bien, este sentimiento de pertenencia sólo se puede desarrollar si para el asalariado existe un vínculo duradero con su empresa. Esto no ocurre con los asalariados eventuales, con los de contrato de duración determinada, o incluso con el trabajo a distancia o a domicilio.

Por otra parte aquellos sistemas tecnológicos que muestran más eficacia y simultáneamente mejores condiciones de trabajo son aquellos en los que los usuarios de los sistemas han participado en el diseño, la elección de técnicas y tiempos y el ritmo de introducción, todo ello sin coste adicional para las empresas⁵. Si está demostrado que el factor clave que explica el mayor o menor éxito de las innovaciones tecnológicas es la participación, ¿cómo conseguir esta participación de los trabajadores sin la integración?

En definitiva, es indiscutible que la distribución del tiempo de trabajo se va ampliar mucho más en los próximos años. En cambio, no es seguro que ocurra lo mismo con las demás formas de empleo ya que el resultado de la empresa ya no depende sólo de la modernización de sus equipos ni de ningún otro factor que no sea la calidad y la movilización de la mano de obra, que se constituye en el elemento esencial alrededor del cual se deben organizar los otros factores de producción.

Con demasiada frecuencia se ha prestado poca atención al sistema de trabajo en el que se introducían NT. Este ha sido el motivo, siguiendo a J.J. Castillo, por el que a menudo no se han alcanzado los resultados con los que se contaba, en cuanto a la eficacia global del sistema⁶.



NOTAS

1. PETRELLA y RUYSEN. 1987: "Por una prospectiva europea de las relaciones tecnología-empleo-trabajo". Reis 38, CIS, Madrid.
2. R. ARON. 1969: "Progress and disillusion" N.Y. Mentor Books.
3. A. GORZ. 1986: "Los caminos del paraíso", Barcelona, Laia .
4. F. PIOTET. 1996: "New Forms of Work and Activity", Brussels.

5. J.J. CASTILLO. 1995: "Un balance de la investigación europea sobre condiciones de trabajo", Revista de Trabajo nº 80, X-XII, Madrid .
6. J.J. CASTILLO. 1987-1988: "De los impactos sociales de las N.T. al diseño del trabajo", Revista Sociología del Trabajo, nueva época, nº2, Siglo XXI, Madrid.