

El capitalismo global y el deterioro de la política de empleo

H. BRAND

A pesar de la tasa de desempleo más alta desde 1933, el banco central de Alemania se ha negado a reducir las tasas de interés. Reducirlas, afirmó su portavoz, no afectaría de ninguna manera al desempleo. El desempleo es de origen "estructural" y no tiene nada que ver con una demanda deficiente. El nivel de desempleo no responde a tasas de interés más bajas, sino que es atribuible a un mercado laboral que está regulado con demasiada rigidez y a un sistema de seguridad social que protege demasiado el ingreso. Lo que se necesita son reformas de largo alcance de las instituciones del mercado de trabajo y no remiendos chapuceros en la política monetaria.

El argumento del banco central alemán no es nuevo; lo han expresado otros bancos centrales, incluida la Reserva Federal de los Estados Unidos, desde el inicio de las políticas macroeconómicas casi keynesianas a principios de los sesenta. Las políticas keynesianas fueron aprobadas para abordar un crecimiento económico anémico y un desempleo relativamente alto por medio de recortes fiscales y de déficit en el gasto. Pero los bancos centrales temían las consecuencias inflacionarias y éste ha sido su continuo temor como guardianes de los valores financieros. Para ellos, como para la mayoría de los economistas, el principio regulador de la economía es el precio (y los salarios son, por supuesto, el "precio" del trabajo), y este precio se ajusta supuestamente a lo que se pague en el mercado. Por lo tanto, el desempleo no puede ser nunca "keynesiano", sino que es "estructural", un término que abarca las nociones de "rigidez" salarial y de incapacidad de los trabajadores desempleados para "ajustarse" al cambio económico. El desempleo es culpa de los desempleados. La flexibilidad de los salarios, la desregulación de los mercados laborales (es decir, conceder vacaciones largas, indemnizaciones que parecen demasiado altas por cese del empleo, prestaciones a los desempleados que sustituyen una proporción demasiado grande de salarios) facilitarían el "ajuste".

La desregulación del mercado laboral —la supuesta necesidad de ajustar los salarios previos de la gente trabajadora reduciéndolos— ha dominado las cuestiones de la política de desempleo desde fines de los años setenta. En Estados Unidos y en otros países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la prominencia de la desregulación del mercado laboral sigue intacta, tanto más cuanto que los recursos para las prestaciones sociales del Estado de bienestar se reducen. El éxito de la desregulación en Estados Unidos y en el Reino Unido no se puede poner en duda. El trabajo mal pagado ha proliferado y en la actualidad lo promueve la "reforma" de la seguridad social. "La cuota de trabajadores hombres (que trabajan tiempo completo todo el año) que ganan 15,000 dólares y menos aumentó drásticamente entre 1979 y 1995", escribe el Consejo de Asesores Económicos en su informe de febrero de 1997. En 1967 un trabajador hombre de tiempo completo todo el año con educación secundaria ganaba en promedio 77 por ciento del salario de un trabajador con educación universitaria; en 1995 ganaba en promedio sólo 58 por ciento. Aunque el salario mínimo ha aumentado en los últimos años, "ni siquiera estos aumentos restaurarán el nivel del poder adquisitivo del

salario mínimo en 1981". Es cierto que el crédito del impuesto sobre la renta, en combinación con el salario mínimo más alto, ha sacado a muchas personas de la pobreza. En la actualidad unos dieciocho millones de familias reciben este crédito. Pero nosotros sabemos que en Estados Unidos la pobreza se define con demasiada frugalidad. Una definición mejor fijaría un ingreso de subsistencia de la familia en no menos de dos terceras partes del ingreso familiar medio, que en la actualidad es de alrededor de 27,000 dólares. Es probable que de una cuarta a una tercera parte de todas las familias con uno o más miembros en la fuerza de trabajo tengan ingresos inferiores a éste.

El caso de los Estados Unidos se esgrime como el ejemplo más destacado del éxito de una política de empleo desregulada, o casi desregulada. En su *Jobs Study*, la OCDE insta a que los gobiernos europeos pongan también énfasis en el "papel de compensar el mercado" que juegan los salarios. Con ello, el exceso de oferta de mano de obra, que se pone de manifiesto en el alto desempleo, disminuiría. Es una receta para deprimir los niveles salariales. Desde los primeros años después de la segunda guerra mundial, la fuerza de trabajo ha tratado de vincular la tendencia de la compensación real por hora con la tendencia de productividad (la eficiencia con la que se elabora la producción total, tal como la mide el Producto Interno Bruto [PIB]). En realidad, la compensación ha quedado rezagada con respecto a la productividad desde principios de los años ochenta en los Estados Unidos, ampliándose la brecha año tras año y reflejando el poder cada vez mayor del capital para cambiar los términos del comercio con la fuerza de trabajo a su propio favor. Falta muy poco para que se vuelva imposible detener este cambio.

El *Jobs Study* aprueba la creciente dispersión salarial (desigualdad de las ganancias) en los Estados Unidos. En Europa los acuerdos a los que se llega en los contratos colectivos se resisten a esta dispersión y persiguen una política salarial solidaria. En gran parte de la Europa continental estos acuerdos son obligatorios hasta para empresas que no los han firmado. La promoción por parte de la OCDE de una mayor dispersión salarial para estimular un mayor empleo erosionaría esa contratación centralizada, que ha protegido los niveles de vida de los estratos más débiles de la fuerza de trabajo.

En algunos países de la OCDE, sobre todo en Estados Unidos pero también en el Reino Unido, la contratación colectiva y los sindicatos han sido el blanco para intensificar la competencia del mercado laboral. En consecuencia, ha disminuido la densidad sindical; la disminución representa 25% del aumento de la desigualdad salarial. Además, los patrones sindicalizados están expuestos a una mayor competencia del costo de la fuerza de trabajo, lo cual provoca que se resistan a las demandas sindicales y a las empresas no organizadas para repudiar la sindicalización.

La OCDE mantiene que las disposiciones legisladas para la seguridad del empleo desalientan los despidos y de ahí que también provoquen reticencia a contratar nuevos trabajadores. Implícitamente, esto favorece, o se acerca a favorecer, las prácticas de contratación y despido "a discreción" que prevalecen en los Estados Unidos. Estas prácticas han contribuido sin duda a moderar las reivindicaciones salariales, haciendo así más "flexibles" a los trabajadores. En realidad, cuando la Reserva Federal formula la política monetaria, toma en cuenta *la sensación de inseguridad* que crea la práctica. Alan Greenspan, presidente de la Reserva Federal, ha declarado que "en 1991, en el fondo de la recesión, una encuesta a trabajadores de grandes empresas (...) indicaba que el 25% temía que los despidieran. En 1996, a pesar de una tasa de desempleo muy inferior y de un mercado laboral más denso, la misma organización de la encuesta llegó al resultado de que el 46% tenían miedo de que los despidieran".

Greenspan cree que el cambio tecnológico rápido ha sido el impulso principal que está por debajo de la reestructuración y del empequeñecimiento de las corporaciones. El cambio tecnológico, al significar una mayor productividad por unidad de energía obrera, siempre ha dado origen en los trabajadores al temor de ser desplazados. Pero la intensificación de la inseguridad tiene que ver con la aplicación mucho más rigurosa de la práctica "a discreción" que ahora imponen las empresas corporativas estimuladas por la ética de la desregulación y del libre mercado predicada por el gobierno. La disminución de tamaño y la reestructuración no están claramente vinculadas a un cambio tecnológico rápido. Están vinculadas con mucha más claridad a las restricciones que provoca la intensificación de la competencia global. Como veremos, éstas representan el paralelo privado a la actual política pública de empleo, el "ajuste" fríamente calculado de la fuerza de trabajo, de grandes partes de ella, a las presiones de la competencia mundial.

El hecho clave sobre la situación de los trabajadores hoy es que están cada vez más expuestos a la división internacional del trabajo. El grado en que están expuestos lo muestra el crecimiento del volumen del mercado mundial, los cambios en su composición y los cambios geográficos por los que ha pasado. Entre 1950 y 1984, la producción mundial se elevó en un factor de cinco; y el volumen del comercio exterior en un factor de nueve. Desde principios de los ochenta, el comercio mundial ha seguido aumentando dos veces la tasa de producción. El comercio de manufacturas ha subido desmesuradamente a costa del comercio de productos agrícolas y materias primas. Los países desarrollados todavía representan la parte que sale ganando en el comercio de manufacturas; pero ese comercio representaba 43% de las exportaciones del Sur y el Sudeste asiático en 1970 y 78% en 1990; 11% de las exportaciones en América Latina en el año anterior y 31% en el posterior. Algunos economistas, entre los que se cuenta Paul Krugman, han tendido a restar importancia al impacto del comercio exterior sobre la economía de Estados Unidos. Es difícil entender por qué razón. En 1996, el comercio exterior total (exportaciones más importaciones) representaba el equivalente a una cuarta parte del producto total, frente a poco más de una décima parte en 1970. En términos de precios deflacionados, el comercio exterior se triplicó a lo largo del periodo; el producto total sólo se duplicó.

También se ha esgrimido que una gran proporción de trabajadores en los países industriales —hasta 70 por ciento— se dedica a actividades "no comercializables", como atención a la salud, construcción y servicios. Las condiciones de trabajo en estas industrias están afectadas a pesar de todo por factores relacionados con el comercio, como el desplazamiento de los trabajadores debido a la competencia de las importaciones, tanto más cuanto que las importaciones de los Estados Unidos han excedido a las exportaciones en cantidades importantes un año sí y otro no desde fines de los setenta. Esas condiciones están afectadas aún más por la inmigración que, como el comercio, vincula a los Estados Unidos con los mercados laborales mundiales.

El comercio exterior y la inversión han estado regidos por presiones competitivas que se han intensificado desde los años setenta, en gran parte por el debilitamiento de las tasas de crecimiento económico en los países industriales. (En los Estados Unidos, la tasa de crecimiento del PIB real descendió abruptamente más de la mitad entre los periodos de 1960-1972 y 1990-1996 a una tasa anual promedio de 2%) Pero se abrieron oportunidades de expansión en el extranjero o se crearon:

⟨ En América Latina (incluido México), las políticas de sustitución de importaciones como vías del desarrollo económico se fueron a pique con los montos de los costos excesivamente altos y con los intereses de la deuda.

〈 Las políticas de "ajuste estructural" del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial que insistían en la privatización de las empresas estatales y en el crecimiento económico basado en las exportaciones, engendraron inversión externa y el comercio asociado con ella.

〈 Las negociaciones en definitiva exitosas del Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT) han bajado continuamente las barreras de tarifas y no tarifas y, lo que quizás sea más importante ahora, están facilitando el acceso a la inversión externa según las mismas reglas que rigen la inversión interna, una ventaja importante para los inversionistas extranjeros que suelen ser más poderosos que los inversionistas internos en los países en desarrollo.

La institucionalización del comercio internacional y de las reglas de inversión ha fortalecido sin duda, si no es que lo ha garantizado, el predominio del capital y ha reducido los riesgos. Esto no quiere decir que todo vaya sobre ruedas; las propias instituciones están presionadas por fuentes no capitalistas, pero refuerzan la tendencia a la globalización de los negocios y de los mercados laborales.

El comercio exterior está dirigido en su mayoría por empresas multinacionales (EMN) cuya productividad es consecuencia, y no en un grado menor, de la escala multinacional sobre la que operan. El comercio exterior está alimentado por la inversión externa directa en plantas y equipo que ha crecido más rápidamente que el comercio. A principios de los años noventa, aproximadamente 40,000 compañías poseían o controlaban 171,000 filiales en el extranjero. Las EMN no financieras empleaban a setenta millones de trabajadores en 1992, 20% de la fuerza de trabajo no agrícola de la OCDE. Las relaciones de propiedad no describen por entero las redes globales de los negocios. "Las `alianzas estratégicas' entre las empresas, que muchas veces compiten entre ellas, junto con convenios de subcontratación, se agregan a las redes de `sistemas de producción integrados'. (...) El valor de las ventas de las filiales extranjeras de las EMN en la actualidad excede al del comercio convencional a distancia prudente", señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un informe reciente que se titula *World Employment*. Según Edward M. Graham en un artículo en *Global Corporations and National Governments*, el comercio intraempresarial de las EMN representaba casi el 50% de las exportaciones estadounidenses y mucho más del 50% de las importaciones estadounidenses de mercancías en 1991. En los seis años transcurridos desde entonces las proporciones han aumentado incuestionablemente.

Estos desarrollos han aumentado la competencia internacional. Hoy los negocios se realizan en un mundo de costos cada vez menores de transporte y comunicaciones, controles centralizados de las finanzas sobre las fluctuaciones excesivas de las divisas, amplia disponibilidad de capital y facilidad de adquirir conocimientos tecnológicos prácticos. Pero la competencia también contribuye a la sobrecapacidad, sobre todo en las industrias más maduras de capital intensivo. (El director de la General Motors ha señalado que esta empresa invierte en China debido a la saturación del mercado en los países industriales.) La sobrecapacidad latente y la reducción a la mitad de vida de las innovaciones en la capacidad técnica, de las que depende la viabilidad de las EMN, tal vez sean las causas principales de la reestructuración y de la reducción de tamaño. ¿Qué significa esto para los trabajadores?

Contemplemos algunas de las candidas observaciones que hizo el año pasado el vicepresidente de la General Electric, Frank P. Doyle, cuando intervino en la celebración del decimoquinto aniversario de la Ley del Empleo de 1946 en Bard College. Su mensaje

esencial fue que "no se puede pensar en términos de fuerza de trabajo estática en un mercado dramático que cambia a toda velocidad". La competencia erosiona rápidamente lo que él denominó las "ventajas de propiedad" del capital, las ideas y los recursos, haciendo imposible mantener una "posición protegida" durante mucho tiempo a menos que se pueda ofrecer el mejor producto al mejor precio. "¿Qué hicimos? Redujimos el tamaño. (...) Y empezamos a contratar por fuera." A lo largo de un periodo de quince años, General Electric ha reducido su empleo directo de 435 mil personas a 215 mil, es decir, más de la mitad, aun cuando sus ingresos por ventas casi se triplicaron. A la reducción de tamaño corrió paralela la contratación por fuera, dirigiéndose a proveedores externos porque "los puestos de trabajo de baja categoría y poco calificados (...) se podían comprar más baratos que (...) internamente". "La contratación por fuera fue en muchos aspectos la pieza más crítica de la comprensión" a la que llegó General Electric en su esfuerzo de reestructuración. En años anteriores, "las grandes corporaciones pagaban demasiado a los trabajadores de baja categoría y demasiado poco a los de alta categoría", y el resultado fue una nivelación de las compensaciones que no tenía que ver con la calificación ni con "el verdadero valor de mercado al que estaba produciendo la gente". Esto se ha acabado. Ahora "hay cantidad de personas en los puestos de baja categoría que ya no encuentran esos trabajos convenientes en General Motors, U.S. Steel y General Electric...".

General Electric ocupaba el lugar número cincuenta y cinco entre las doscientas corporaciones globales en las ventas de 1995. Su práctica de contratar por afuera representa una suerte de *desintegración* vertical que preserva habilidades esenciales y empleos, y encarga por fuera habilidades de poca monta y trabajo estandarizado a una periferia (o red) de empresas proveedoras y de servicio. Bennett Harrison, que analiza a fondo este desarrollo en su magnífico libro *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, cita a un economista italiano que lo ha descrito como "fordismo descentralizado", ejemplificado por el estilo administrativo de Benetton. Esta firma combina "diseño de alto nivel y trabajo de desarrollo en el norte de Italia con producción encargada por fuera a hileras de pequeños proveedores, algunos de ellos son talleres en los que se explota a los trabajadores esparcidos por el sur de Europa".

Este fenómeno centro-periferia ha existido sin duda desde los principios del capitalismo industrial, pero no era central para la organización empresarial corporativa (en la que predominaba la integración vertical), sin embargo se ha convertido en práctica común desde los años setenta. No obstante puede predominar sólo en presencia de una gran fuerza de trabajo con bajos salarios, en su mayoría no sindicalizada, con regulaciones sociales mínimas de salarios y prestaciones. Este tipo de fuerza de trabajo también ha estado disponible desde los comienzos del industrialismo. Pero la estructura de red de las corporaciones globales ha polarizado más profundamente la fuerza de trabajo entre trabajadores calificados y profesionales bien pagados y trabajadores poco calificados, con menos educación y mal pagados, a los que se suele contratar en términos contingentes, de tiempo parcial o temporales. La creciente desigualdad de ganancias e ingresos que se ha documentado desde fines de los setenta da fe de este dualismo del mercado laboral.

El dualismo del mercado de trabajo se reproduce en todas las estructuras de empleo de la industria. Según estudios de la Oficina Internacional del Trabajo (que, como otras estadísticas laborales oficiales, no usan el concepto), una séptima parte de los trabajadores de los países de la OCDE estaba contratada por tiempo parcial a fines de los ochenta; más de tres cuartas partes de estos trabajadores laboraban en el sector servicios. Una gran cadena de ventas al por menor en el Reino Unido suprimió dos mil empleos de tiempo completo y

creó tres mil puestos de tiempo parcial a principios de los noventa. Se ha previsto que para el año 2000 más de la mitad de todos los puestos en el sector servicios en el Reino Unido los ocuparán trabajadores de medio tiempo. En Alemania, en Francia y en España, el trabajo de contratación temporal (por tiempo determinado) ha proliferado. Estas formas de empleo se denominan "no estándar", lo cual significa que "la relación de empleo no está regida por los estándares de salarios y condiciones de trabajo y de seguridad social que se aplican a las personas en puestos de trabajo de tiempo completo." (Ana Romero en *Multinationals and Employment*). Es mucho menos probable que los trabajadores de tiempo parcial queden cubiertos por los planes de pensiones o de salud que los trabajadores de tiempo completo; las mujeres trabajadoras tienen incluso menos posibilidad de cobertura que sus colegas hombres.

El dualismo del mercado de trabajo también explica en parte la baja tasa de desempleo en Estados Unidos. Esta tasa es en realidad casi la mitad de la de Europa continental y ha dado origen a muchos elogios a la "máquina de empleo" estadounidense, pero estas alabanzas son engañosas.

En primer lugar, el bajo desempleo en Estados Unidos ha ido acompañado de un avance muy bajo en la productividad. Sólo aproximadamente una cuarta parte del crecimiento económico desde 1973 se puede atribuir a una productividad en ascenso (producto por hora del PIB real); las otras tres cuartas partes del crecimiento han surgido de los aumentos en el empleo. A lo largo del periodo posterior a la segunda guerra mundial, el mejoramiento de la productividad representó más de la mitad de una tasa de crecimiento mucho más vigorosa. Es cierto que no ha habido "crecimiento sin empleo" en los últimos veinticinco años. Pero el bajo crecimiento de la productividad está vinculado a salarios reales estancados y parecería que es síntoma de las barreras a un desarrollo social más amplio, como lo sería una distribución decente del ingreso, un nivel superior de servicios públicos y demás.

En segundo lugar, por el lado de la demanda del mercado laboral, los patrones pueden contratar trabajadores con bajos salarios para actividades que alguna vez fueron del área de competencia de unidades domésticas o de entidades voluntarias. La enorme difusión de los restaurantes de comida rápida ha sido posible gracias a la expansión de la fuerza de trabajo femenina, así como a la desintegración familiar de la que dan fe datos como las altas tasas de divorcio. La expansión del ocio comercializado y de las empresas de recreo depende por igual de la disponibilidad de jóvenes y otros trabajadores con bajos salarios. Los costos no salariales asociados con este tipo de obreros son evidentemente bajos. Por ejemplo, en 1987, sólo 28% de los trabajadores masculinos de servicios por honorarios y tiempo parcial tenían cobertura de seguro médico y sólo el 17% de las trabajadoras mujeres. (Es muy probable que la situación no haya mejorado desde entonces, considerando que más de cuarenta millones de personas, muchas de las cuales están trabajando, siguen sin estar aseguradas.)

En tercer lugar, por el lado de la oferta del mercado de trabajo, una razón de la baja tasa de desempleo en Estados Unidos ha sido la brevedad relativa de las prestaciones al desempleo y el bajo porcentaje de desempleados que en realidad tienen derecho a recibirlas (40%). Junto con la virtual ausencia de cualquier otro derecho de apoyo al ingreso, esto ha hecho que por largos periodos el desempleo se mantenga reducido a una proporción muy pequeña de los desempleados. En Alemania y Francia, la duración máxima de las prestaciones es de doce y treinta meses, respectivamente, periodo al que sigue, siempre que sea necesario, otro indefinido de asistencia al desempleo. No obstante,

este tipo de derecho también contribuye a intervalos más largos de desempleo; en 1989, cerca de la mitad de los desempleados en los dos países habían estado sin trabajo durante por lo menos un año (la proporción fue superior a principios de los noventa). Aunque la tasa de sustitución del salario de esas prestaciones en Francia es baja, y poco más de la mitad en Alemania, su duración permite al receptor resistir presiones económicas y administrativas que lo obliguen a aceptar un trabajo que no le conviene. La "conveniencia" ha regido las reglas de la compensación al desempleo desde sus inicios en los países de la OCDE en los años treinta y cuarenta. Cada vez se rechaza más este tipo de reglas por fomentar la falta de incentivos, que contribuye a las "rigideces" del mercado laboral repudiadas por todos aquellos que quisieran que los salarios fueran más competitivos y así asegurar una gran oferta de trabajadores con salarios bajos.

No obstante sería arriesgado ignorar los costos que el desempleo impone a los programas del Estado de bienestar, al uso de la recaudación fiscal para la inversión pública y a los recursos para otras necesidades sociales. Según un documento de la Comisión Europea, *White Paper*, "los costos estatutarios que recaen sobre el trabajo, la suma de los impuestos sobre la renta y de las cotizaciones de la seguridad social (que incluyen el impuesto de desempleo) en la Unión Europea, subieron de 34% del PIB en 1970 a 40% en 1991; en Estados Unidos aumentaron de 29 a 30%. Una décima parte de estos costos se destina a apoyar a los desempleados. Y es obvio que no reflejan la renta que se va por las pérdidas de producción y de ingreso debidas al desempleo".

La regulación del mercado laboral ha sido modificada hasta cierto punto en Europa continental y de una manera drástica en el Reino Unido. Como ya observamos, en ambas zonas han proliferado los trabajadores no estándar. Pese a todo, el modelo de desregulación estadounidense sigue siendo inaceptable. Ni la "ampliación hacia abajo de la escala de costos salariales" ni "una reducción en todos los demás costos asociados con responsabilizarse de o mantener la fuerza de trabajo, o sea, las reglas de la seguridad social (...) es en realidad posible en el contexto económico y social europeo", escribe la Comisión Europea. Las tradiciones y políticas de la democracia social se resisten a la adopción del "modelo" estadounidense. Tal vez sea aún más fundamental que ni en Europa ni en los Estados Unidos la desregulación del mercado de trabajo haya aumentado la tasa de crecimiento económico o de productividad, sino que ha sido más bien una receta para empobrecer al trabajador, equilibrada con inquietud por subsidios como el crédito sobre el impuesto sobre la renta. La respuesta que se propuso al problema, formulada más contundentemente por la Comisión Europea y la OIT que en los Estados Unidos, es acelerar el crecimiento económico.

Esta aceleración está obstaculizada por los factores que causaron el retardo del crecimiento en primer lugar; es difícil ver por qué estos factores no iban a persistir. Vamos a describir algunos de ellos brevemente.

La creación de puestos de trabajo en las industrias en expansión, que no eran industrias de servicio, no ha sido suficientemente rápido para absorber la mano de obra superflua de las industrias en decadencia, o en la agricultura, como había ocurrido en las décadas posteriores a la segunda guerra mundial. Además, las nuevas tecnologías han tenido tendencia a reducir los puestos de trabajo: por ejemplo, en la industria manufacturera de Estados Unidos la productividad creció a una tasa inusual promedio de 2.8% entre 1960 y 1979, mientras que el empleo creció a una tasa de 1.2%. Pero entre 1979 y 1995, mientras que la productividad subió a una tasa de 3.1% anual, el empleo *bajó* cerca del 1% anual. Este patrón se repite en muchas industrias de producción de bienes (y sorprendentemente en la agricultura). Esto se debe a una reducción de la demanda, que a su vez es prueba de

una saturación y que, como observamos, dirige el impulso expansionista de los negocios a los mercados externos.

Además, la "ventaja comparativa", de la que supuestamente gozan los países industriales en equipo de alta tecnología, en relación con los países menos desarrollados, se ha ido reduciendo. Por ejemplo, el equipo que incorpora tecnologías de información y comunicaciones representa en la actualidad 25% de las exportaciones de Tailandia; 22% de Corea del Sur; 28% de Japón. Además, este tipo de equipo se produce en fábricas que se jactan del último diseño y de estándares de eficiencia. Por lo tanto, esas industrias del crecimiento no pueden generar el empleo adicional interno que se esperaba de ellas.

La Ronda de Uruguay de las negociaciones del GATT, tendrá por resultado, mientras se ponen completamente en vigor sus estipulaciones, el descenso de una tercera parte de los puestos de trabajo en la industria ligera en Estados Unidos, según un estudio publicado por la OIT. Esto disminuye aún más la demanda de trabajadores con menos preparación, pero hay un factor adicional de desplazamiento de empleos. Las empresas estadounidenses afectadas por las importaciones de textiles han ido instalando equipo que ahorra mano de obra de manera que la productividad, por ejemplo en telas con trama, se duplicó entre 1972 y 1994 incluso cuando el empleo disminuyó la mitad.

Las industrias de servicios (o no productoras de bienes) representan en la actualidad 70% del empleo en Estados Unidos. Muchas de estas industrias, por ejemplo, las de comunicaciones telefónicas y las bancarias, están reduciendo el número de empleados a medida que se automatizan, introducen el autoservicio y se consolidan. No obstante, aunque la capacidad de algunas de estas industrias para absorber trabajadores superfluos o de reciente ingreso se está volviendo más limitada, el potencial de expansión de otras gira en torno a la disponibilidad de una fuerza de trabajo que está obligada por su propia situación social y su nivel de educación a trabajar con salarios muy bajos. En *The Washington Post* del 21 de marzo de 1997 se informa que 90% de los empleados de Levi Strauss ganan 8 dólares por hora o menos; lo mismo que el 80% de los empleados de Marriott International, Hyatt Hotels y McDonald's, que el 65% de los empleados de ConAgra Foods, y el 60% de los empleados de J.C. Penney. Oficinistas y representantes de los clientes de compañías de seguros tan grandes como Aetna, así como los de bancos comerciales, ganan 10 dólares por hora o menos. Algunas de estas compañías, informa el *Post*, se enorgullecen de ayudar a los empleados a llenar los formularios del crédito sobre el impuesto sobre la renta, confiando así en los fondos públicos para sostener sus políticas de salarios bajos.

Es indiscutible que un crecimiento económico más rápido estrechará los mercados de trabajo y disminuirá la disponibilidad de trabajadores con salarios bajos y contingentes. No cabe duda de que en la Europa continental se reduciría el empleo. No obstante, es muy poco probable que las autoridades monetarias tolerarán las políticas necesarias; tampoco hay ninguna posibilidad de que la política fiscal le dé la vuelta al retiro del gobierno de la intervención macroeconómica activa o de que emprenda la inversión pública a gran escala que pide la gente de izquierda. Las autoridades monetarias, avatares de resistencia a los efectos de redistribución del pleno empleo, mantienen las tasas de interés a niveles que exigen que se gasten enormes proporciones de los presupuestos públicos para pago de intereses, en Estados Unidos y en el extranjero. Las altas tasas de interés también derrotan los efectos del ingreso o del apoyo a la inversión de los déficit presupuestales. El apreciado dólar, o el marco o el franco, atraen importaciones; el ingreso agregado generado por los déficit se "filtra" parcialmente para la adquisición de bienes y servicios importados. Por lo

tanto, las importaciones en los últimos quince o veinte años se han convertido en parte de la lucha de las autoridades monetarias contra la "inflación" salarial interna.

Los recientes informes *World Employment* de la OIT polemizan implícitamente contra las nociones de rigidez del mercado de trabajo y del desempleo "estructural" propagado por la OCDE, las autoridades monetarias, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. Estos informes instan a tasas de crecimiento económico superiores no sólo para reducir el desempleo sino para lograr el pleno empleo, donde todos los que puedan trabajar y busquen trabajo lo encuentren. Se debe tomar en cuenta el cambio de la estructura de género y ocupacional de la fuerza de trabajo; hay que desarrollar políticas que aborden la disminuida seguridad del empleo, que erosiona la protección social, y la "flexibilidad" del mercado de trabajo. Pero los obstáculos a la tesis de la OIT en favor del pleno empleo se ponen de manifiesto en un pasaje clave de su último informe (1996-1997): "Al mismo tiempo que aumentan los desplazamientos sociales provocados por una competencia internacional cada vez mayor, la capacidad, y quizás también la voluntad, de los gobiernos de emprender este tipo de acción compensatoria o de mejoramiento se está debilitando. La globalización va acompañada de una tendencia a nivel mundial a un gobierno más pequeño, manifestada en las reducciones del gasto público, impuestos inferiores (...) y en una amplia desregulación de los mercados...". Por esta retirada, las políticas que urgen al crecimiento económico, tratan de lograr el pleno empleo y luchan por fortalecer la seguridad de ingreso y empleo tienen pocas probabilidades de ser aprobadas puesto que requieren una enérgica acción pública y un cierto grado de autonomía gubernamental.

Hugh Heclo ha escrito: "Si ha habido una dirección en las luchas de nuestro siglo, ésta parece haber sido sobre todo una cuestión de expansión (...) de espíritu incluyente, de partir del supuesto de que son más las personas que importan y que importan como iguales en sus aspiraciones al bienestar social." Las prioridades que hoy impone el capital amenazan hacer trizas este supuesto incluyente que ha estado en la base de los gobiernos democráticos desde por lo menos los años treinta. Las prioridades del capital son por lo tanto una amenaza también al gobierno democrático y por ello hay que desafiarlas

Traducción: Isabel Vericat

© *Dissent*, otoño de 1997

INDICADORES

*Índices en economía y finanzas**Canadá, Estados Unidos y México (febrero 1998)*

Canadá			
	periodo	Cambio porcentual respecto al anterior	
		periodo	año
Producto Interno Bruto	Q3 97	1.0	4.0
Indicador líder	Dec 97	-0.3	2.9
Índice de precios al consumidor	Dec 97	-0.1	0.7
		periodo actual	mismo periodo en el año anterior
Balanza en cuenta corriente	T3 97	-3.53	2.43
Tasa de desempleo	Dec 97	8.6	9.7
Tasa de interés	Ene 98	4.62	3.11

Estados Unidos			
	periodo	Cambio porcentual respecto al anterior	
		periodo	año
Producto Interno Bruto	Q4 97	1.1	3.9
Indicador líder	Dec 97	0.1	6.2
Índice de precios al consumidor	Dec 97	-0.1	1.7
		periodo actual	mismo periodo en el año anterior
Balanza en cuenta corriente	T3 97	-42.16	-42.83
Tasa de desempleo	Dec 97	4.7	5.3
Tasa de interés	Ene 98	5.54	5.53

México			
	periodo	Cambio porcentual respecto al anterior	
		periodo	año
Producto Interno Bruto	Q3 97	1.2	8.2
Indicador líder	Dec 97	0.4	3.5
Índice de precios al consumidor	Dec 97	1.4	15.7
		periodo actual	mismo periodo en el año anterior
Balanza en cuenta corriente	T3 97	-2.55	-0.84
Tasa de desempleo	Dec 97	3.2	5.0
Tasa de interés	Dec 97	19.88	26.51

Definiciones y notas

Producto Interno Bruto: series en volumen. Ajustadas por temporada. **Indicador líder:** un indicador compuesto basado en otros indicadores de actividad económica (empleo, ventas, ingreso, etc). Señala movimientos cíclicos en la producción industrial de seis a nueve meses, por adelantado. **Índice de precios al consumidor:** mide los cambios en el porcentaje de precios de venta de una canasta fija de bienes y servicios. **Balanza de cuenta corriente:** en billones de dólares, no se ajusta por temporada, excepto en el caso de E.U.A. **Tasa de desempleo:** porcentaje de la fuerza de trabajo-Estándar int de la tasa de desempleo; en el caso de México corresponde a una definición nacional. **Tasa de interés:** tres meses.

Fuente: OCDE/OECD, *Main Economic Indicators*, febrero 1998.
Información proporcionada por el Centro de la OCDE en México.

