

La disyuntiva entre creación de empleo y trabajo decente

Edward Webster

El precio de China

En agosto de 2010 funcionarios del Gobierno de Sudáfrica empezaron a cerrar fábricas textiles y de confección en Newcastle, provincia de KwaZulu-Natal. Esto se produjo tras airadas protestas de los trabajadores, debido a que los propietarios estaban pagando salarios inferiores al salario mínimo obligatorio de 324 rands (49 dólares de los Estados Unidos) a la semana. Los propietarios de la fábrica alegaron que no podían pagar más y sobrevivir a los bajos precios de las importaciones de textiles de China.

A nivel internacional la industria textil y de la confección está controlada en gran medida por un grupo oligopólico de grandes minoristas y fabricantes de marca, que se caracterizan por estipular su oferta en términos de precios bajos, calidad alta y plazos de entrega cortos. Debido al fortalecimiento de la moneda local (rand) desde 2003, la finalización del Acuerdo Multifibras (AMF) en 2004 y los costos de mano de obra relativamente altos, Sudáfrica ya no cuenta con ventaja comparativa en una economía mundial integrada¹.

El dilema del trabajo decente

Este reto no afecta únicamente a Sudáfrica. La existencia de un sector manufacturero fragmentado y externalizado, junto a las agresivas prácticas de compra aplicadas, inciden negativamente en la aplicación de un salario digno en el sector de la confección en el mundo. Esto ocurre a pesar de que exista un consenso general por parte de todos los flancos de la industria de que un aumento del costo unitario de la mano de obra para que pueda constituir un salario digno sólo repercutiría mínimamente en el precio de venta al público de las prendas (Miller y Williams, 2009).

El resultado de estas presiones competitivas es el abaratamiento de la mano de obra en los sectores con salarios bajos de la fuerza de trabajo mundial, como en el caso de Newcastle, donde los costos correspondientes a la mano de obra son una proporción pequeña del total de los costos de producción. De media, los salarios constituyen menos del 0,5 por ciento del precio de venta al público de una sudadera de marca. Miller y

Williams concluyen que sólo es posible avanzar si se acepta la negociación colectiva a través de los sindicatos de las fábricas de los proveedores.

André Kriel, Secretario General del Sindicato Sudafricano de Trabajadores de la Industria Textil y de la Confección (SACTWU) tiene un punto de vista similar:

Algunos empleadores de Newcastle esperan que bajemos los salarios y compitamos en el mundo como país de salarios bajos. Se trata de una visión a corto plazo muy poco práctica. Si bajamos los salarios, otros países responderán bajando los suyos aún más, y entraremos en una espiral descendente atroz. El quedar atrapados en una carrera a la baja no es una opción sostenible. Lo que a nuestro parecer sí es una opción, que apoyamos, no se centra sólo en los salarios, sino que también incluye una solución a largo plazo, sostenible y basada en los derechos humanos. Exige el respeto de nuestras leyes, trabajo decente y un interés en mejorar la productividad, modernizar el trabajo, aumentar la capacitación de los trabajadores, mejorar la calidad, diversificar la gama de productos y garantizar unos plazos de entrega fiables (Kriel, 2011).

El nuevo paradigma del trabajo

Los trabajadores del mundo en desarrollo, ya en el decenio de 1970 y 1980 en el Brasil, República de Corea y Sudáfrica se convirtieron en arquitectos de su propio

Los trabajadores en el Brasil, la República de Corea y Sudáfrica se convirtieron en arquitectos de su propio futuro

futuro. No estaban dispuestos a aceptar seguir siendo considerados víctimas o elite de los trabajadores, así que tomaron el control de sus vidas, se declararon en huelga e iniciaron una lucha por el derecho a constituir sindicatos democráticos. Mientras la OIT debatía cómo responder a su «descubrimiento» del sector informal en Kenya en 1972,

Ela Bhatt había empezado a organizar a estos trabajadores en un sindicato, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) en la India.

En el Hemisferio Sur ha surgido un nuevo paradigma del trabajo que no considera el trabajo decente como un obstáculo o un elemento complementario al desarrollo, sino que intenta integrarlo en un camino alternativo que conduzca al progreso. Pienso que el eslabón que falta en el discurso actual sobre desarrollo es «trabajo»; ninguna

El eslabón que falta en el discurso actual sobre desarrollo es «trabajo»

de las teorías predominantes sobre la mundialización incorporan la lucha por el trabajo decente en sus trayectorias de desarrollo. Las tres teorías predominantes de la mundialización – el liberalismo neoclásico, el reformismo

social o el anticapitalismo/autonomismo, teorías que sustentan el actual movimiento antiglobalización y el estatismo desarrollista – abordan la lucha por el trabajo decente considerándolo un obstáculo o un elemento complementario (Bowles, 2010).

El déficit de trabajo decente

Durante mi investigación sobre la vida laboral he observado la erosión de las relaciones de trabajo tipo, el crecimiento del empleo no básico y mal remunerado, así como la expansión de la economía informal y el desempleo a gran escala. Estos empleos no cumplen los requisitos del trabajo decente según establece la OIT, en otras palabras, tienen un «déficit de trabajo decente».

El déficit de trabajo decente se traduce como la ausencia de las cuatro metas del trabajo decente: una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social. «Esto nos da una medida de la gran diferencia que hay entre el mundo en el que trabajamos y las esperanzas que tiene la gente de una vida mejor» (OIT, 2001). Estas carencias pueden expresarse en relación con cuatro brechas: la brecha del empleo, la de los derechos, la de la protección social y la del diálogo social (*ibíd.*, págs. 9-11).

La crisis económica que empezó a finales de 2008 ha acelerado está lógica, con el extendido rescate a bancos y los actuales programas de austeridad con recortes sobre los empleos y las prestaciones del sector público. Muchos países ya no contratan para la administración pública a personal permanente, sino que suscriben contratos de corta duración. Para aquellos que pertenecen a la economía informal, la situación es peor, pues se calcula que sus ingresos se han recortado alrededor de un 50 por ciento.

Integrar el trabajo decente en un camino de desarrollo alternativo

¿Cómo puede reducirse este déficit de trabajo decente? Sólo puede hacerse desarrollando una meta a largo plazo que integre el trabajo decente en la vía de crecimiento de los países. En otras palabras, la meta del trabajo decente debería considerarse un objetivo que debe alcanzarse de forma progresiva. Esto significa simplemente la aceptación de que el trabajo decente no es una meta que pueda alcanzarse de forma inmediata. Cada país tendrá que tomar en consideración su propio contexto social y económico y fijarse una serie de metas a corto, medio y largo plazo.

En algunos países en desarrollo los gobiernos, junto a sus organizaciones de trabajadores y asociaciones de empleadores, han empezado a estudiar cómo alcanzar estas metas a largo plazo. El paso decisivo para avanzar en este debate es demostrar que un conjunto básico de prestaciones de seguridad social, o como mínimo partes del mismo, están al alcance de los países en desarrollo. La comprensión de que, a corto plazo, es posible imaginar el establecimiento de un piso de protección social, que incluya una pensión básica, prestaciones por hijos, acceso a la atención de salud, programas de garantía de empleo temporal o transferencias de ingresos para los desempleados de larga duración rebatió el falso argumento de que se trataba de algo inasequible (Cichon, Behrendt y Wodsak, 2011).

Pero si se quiere que estas políticas no queden en pura teoría, deberán asignarse recursos a su aplicación. El único modo de crear empleo sostenible es convirtiendo empleos «malos» en empleos «buenos» a través del desarrollo de competencias profesionales y la mejora de las infraestructuras.

El trabajo decente es una meta viable a largo plazo

Este intento de crear una vía alternativa al desarrollo no es una aventura revolucionaria quijotesca, una lucha contra molinos de viento. Lo que hace es seguir en gran medida la corriente, estableciendo innovaciones políticas a través de iniciativas eficaces de política social. Esto está ocurriendo en países como el Brasil, con un subsidio familiar condicionado, Bolsa Familia; en la India, a través del Programa Nacional de Garantía de Empleo Nacional Mahatma Gandhi (NREGA), que proporciona cien días de empleo remunerado garantizado al año por familia rural pobre, y en Sudáfrica, que está experimentando con una garantía de empleo de dos días por semana a través del Programa de Trabajo Comunitario (CWP).

El Hemisferio Sur se enfrenta al tremendo reto de superar el legado de su pasado y cumplir el desafío que plantea la mundialización. Si tomamos una suma modesta de 1.500 rands al mes (250 dólares de los Estados Unidos) como nivel mínimo para un salario «decente», calculamos que más de 10 millones de personas de la fuerza de trabajo de Sudáfrica, que cuenta con más de 19 millones de personas, sufre de déficit de trabajo decente. Pero el reto que nos depara esta situación no es de carácter financiero; de lo que se trata es de plantear estrategias a largo plazo de crecimiento futuro. Es cuestión de establecimiento de prioridades y de voluntad política. Se calcula que en la India, el costo del NREGA supone el 1,3 por ciento del PIB. Las estimaciones para un plan de empleo similar en Sudáfrica oscilan entre el 1 y el 3 por ciento del PIB.

A pesar de la dificultad que todo ello plantea, se atisban señales de toma de conciencia por parte de la sociedad civil, así como de un movimiento obrero revitalizado en el Hemisferio Sur, que podrían proporcionar la presión desde las bases para unir a los trabajadores asalariados y a los grandes colectivos de trabajadores del sector informal que trabajan en condiciones precarias, así como a los movimientos contra la mercantilización de la naturaleza y del dinero, en una nueva vía de desarrollo que cree empleo y sea ecológicamente responsable.

Nota

¹ Excede el alcance del presente artículo el examinar la validez de las reivindicaciones de los empleadores según las cuales no pueden permitirse pagar el salario mínimo. Para ello sería preciso realizar un desglose de los precios de una fábrica de Newcastle y analizar las repercusiones del establecimiento de un piso mínimo en relación con el precio/costo de la mano de obra para los minoristas de la confección en Sudáfrica.

Referencias

- Bowles, P. 2010. «Globalization's problematic for labour: Three paradigms», en *Global Labour Journal*, vol. 1, núm. 1.
- Cichon, M.; Behrendt, C., y Wodsak, V. 2011. *The UN Social Protection Floor Initiative: Turning the tide at the ILO Conference 2011* (Berlín, Fundación Friedrich Ebert).
- Kriel, A. 2011. «Self-interest is spurring the 'white knights' of Newcastle», *Mail & Guardian Online*.
- OIT: 2001. *Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global* (Ginebra, OIT).
- Miller, D, y Williams, P. 2009. «What price a living wage? Implementation issues in the quest for decent wages in the global apparel sector», en *Global Social Policy*, vol. 9, núm. 1, págs. 99 a 125.

Edward Webster dirige en la actualidad un equipo de investigación dedicado a elaborar una herramienta de diagnóstico para controlar el progreso del trabajo decente en la provincia de Gauteng (Sudáfrica). Su publicación más reciente como coautor, *Grounding globalization: Labour in the age of insecurity*, obtuvo el galardón de la American Sociological Association (ASA) al mejor libro sobre el mundo del trabajo en 2008.