

## Logged labour: a new paradigm of work organisation?

Enviado por sanerag en Lun, 06/26/2017 - 20:10

### Cita:

Huws, Ursula [2016], "Logged labour: a new paradigm of work organisation?" *Work Organisation, Labour & Globalisation*, Pluto Journals, 10(1):7-26, primavera

### Fuente:

Artículo científico

### Fecha de publicación:

2016

### Revista descriptores:

Fronteras del capital [1]

Relaciones entre empresas estados y sociedad [2]

### Tema:

Las tendencias en la organización del trabajo desde la crisis de 2007-2008

### Idea principal:

Ursula Huws es profesora de Trabajo y Globalización en la Universidad de Hertfordshire, en Reino Unido, y fundadora de Analytica Social and Economic Research.

---

Ursula Huws propone el término *trabajo conectado* (logged labour) para designar un nuevo patrón de organización del trabajo claramente visible a partir de la crisis de 2007. Para la autora, el nuevo modelo de organización del trabajo difiere significativamente del *modelo normativo* que se estableció en la segunda mitad del siglo XX y que dio forma a los mercados laborales y sistemas de protección social de los países desarrollados y a los que aspiraban los países del Sur global (p. 7-8).

El argumento se desarrolla en tres apartados: 1) una periodización que caracteriza las continuidades y rupturas que dieron como resultado la erosión del modelo normativo del trabajo y la implantación del *trabajo conectado*; 2) un recuento de los cambios en cinco grandes categorías de trabajo: el trabajo calificado en el sector privado, el trabajo del sector público, el trabajo creativo, el trabajo mal pagado en el sector servicios y el trabajo en la economía informal, y 3) las conclusiones, que enfatizan la convergencia de las tendencias que antes de la crisis de 2007 sólo se asomaban y que hoy han dado lugar a un nuevo paradigma de organización del trabajo y el final del modelo normativo (p. 9).

### La vida y el lento declive del modelo de trabajo de posguerra

La autora parte del supuesto de que los requerimientos económicos (especialización de los trabajadores) y políticos (contención del comunismo) del último tercio del siglo XX, dieron forma a una relación capital-trabajo que sentó los precedentes del modelo de trabajo que muchas

generaciones tuvieron por aspiración (p. 9). Su origen, desarrollo y declive es enunciado por Huws en tres periodos:

#### *Periodo 1: 1945-1973*

Después de la Segunda guerra mundial, en los países industrializados y en los sectores formales de los países en desarrollo, se estableció como modelo el trabajo permanente, de tiempo completo, con sistemas universales de seguridad social, con salarios que permitían costear la reproducción de la familia, en convivencia con el trabajo doméstico y servicios públicos provistos por el estado.

La autora pone énfasis en la heterogeneidad en la instalación de un modelo de trabajo, lo que permite entender la existencia de tendencias contradictorias así como la dificultad de ubicar el momento exacto del cambio del paradigma en curso. Por ejemplo, en el primer periodo, el tipo de trabajo industrial, formal, con seguridad social asociado a una familia de clase media dirigida por un hombre blanco casado con una mujer que se ocupa de los hijos contrasta con el crecimiento de proletarización femenina, el aumento de los divorcios y el número de jefas de familia, probablemente viviendo en la pobreza. Sin embargo, es precisamente la falta de homogeneidad o diferenciación y segmentación del mercado de trabajo lo que permitía la existencia de trabajos relativamente seguros.

Este periodo también se caracterizó por la existencia de instituciones y normas que regulaban la relación entre el capital y el trabajo y la movilización del capital (p. 10).

#### *Periodo 2: 1973-1990*

Los shocks que afectaron a la economía mundial en este periodo modificaron la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo:

- La nueva tecnología estandarizó y simplificó los procesos productivos, lo que aumentó la movilidad del capital hacia países con bajos salarios.
- Los países desarrollados comenzaron a competir por la inversión extranjera directa, utilizando el desempleo estructural y la desregulación para atraer a los capitales.
- El uso cada vez más generalizado de tecnologías informáticas eliminó el trabajo especializado en algunos sectores (operadores de máquinas, impresores) e industrias enteras fueron sustituidas por su contraparte digital, al tiempo que surgía un nuevo tipo de trabajadores (p. 11).

#### *Periodo 3: 1990-2007*

En este periodo se reforzó la transnacionalización de la economía: Europa del Este se incorporó al mercado capitalista al igual que China, los países del Sur global terminaron con los procesos de industrialización por sustitución de importaciones, el libre movimiento de capitales, bienes y servicios se formalizó con el establecimiento de organizaciones supranacionales como la Organización Mundial de Comercio. Al mismo tiempo, se pusieron en marcha mecanismos para la estandarización de los sistemas y procesos de procesamiento de información: la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) y la Red Informática Mundial (WWW).

En estas condiciones, la autora señala la emergencia de un nuevo tipo de multinacionales: las que se dedican a ofrecer servicios subcontratados. Aunque su impacto cuantitativo no es tan grande en los países desarrollados, sí lo es en términos cualitativos: la posibilidad de contratar trabajo foráneo tiene un poderoso efecto disciplinario sobre la fuerza de trabajo (p. 12).

### **Tendencias desde 2007**

En esta sección la autora analiza las tendencias en el modelo de trabajo en el periodo que siguió a la crisis financiera de 2007.

#### *Trabajo calificado en el sector privado*

A pesar de las enormes diferencias entre ocupaciones, sectores, compañías y países, Huws reconoce dos grandes tendencias comunes entre todas esas divisiones.

En primer lugar, la expansión casi universal de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) hacia primera década del siglo XXI. La fuerza laboral de esta época está obligada a poseer habilidades genéricas para usar esas tecnologías, independientemente de las características de su trabajo particular. El dominio de estas habilidades ha eliminado el trabajo administrativo especializado, generando una *fuerza de trabajo de autoservicio*, que administra su propia agenda y correspondencia con sistemas digitales, toma cursos de capacitación, registra sus horas de trabajo, diseña reportes de labores, etcétera (p. 12).

Otros resultados de la ampliación de las TIC son: la estandarización de tareas, la recolección de datos de desempeño y la elaboración de medidas de ese desempeño para maximizar la productividad.

Por otra parte, el avance de la estandarización es la precondition para la externalización (outsourcing) de tareas, procesos o calificaciones, como puede verse en el incremento de las certificaciones ISO. Además de extenderse en términos números y geográficos, la externalización tiene importantes implicaciones en el empleo. La autora se centra en tres efectos negativos sobre el empleo:

- 1) El cambio de tareas. Esto significa que aunque el empleado no pierda su puesto de trabajo, sus tareas están cada vez más centradas en el reclutamiento, entrenamiento y gestión de empleados de empresas de *outsourcing*.
- 2) El aumento de la sustituibilidad. Con el avance de la estandarización se incrementa la facilidad para reemplazar a un trabajador por otro. Particularmente cuando los trabajadores comienzan

algún tipo de organización que mejore sus condiciones laborales, lo que lleva al último punto.

3) El aumento en la precariedad. El reemplazo de trabajadores aumenta la presión de los que mantienen sus puestos, especialmente cuando trabajan “por proyecto” ya que están dispuestos a extender su jornada laboral aunque no tengan pago extra (p. 13).

### *Trabajo en el sector público*

En este caso los cambios en el trabajo se explican por dos fuerzas: la introducción de TIC y el cambio de modelo económico y el cambio en el papel del estado que conlleva (liberalización, privatización, mercantilización).

Para la autora, estas dos fuerzas actúan sobre las empresas privadas y sobre los aparatos gubernamentales. Por un lado, las empresas ofrecen servicios o empleo subcontratado que, combinado con la estandarización de los procesos reduce cada vez más la diferencia entre el sector público y el privado. Por el otro lado, la presión para reducir los gastos del gobierno aumenta y va acompañada de un crecimiento de la participación de compañías privadas para ofrecer servicios públicos o para reemplazar al personal de la administración pública (p. 14).

El empleo público ha cambiado drásticamente en sus condiciones y en sus objetivos. Por un lado, cuando los empleados son transferidos a empresas subcontratadas del sector público experimentan un progresivo deterioro en sus contratos una vez que expira el original. Por el otro lado, sus objetivos dejan de ser las necesidades de los ciudadanos y se convierten en lograr metas de productividad.

En suma, el trabajo en el sector público parece coincidir con el del sector privado en diversas formas: estandarización de las tareas, introducción de medidas de desempeño, participación en las cadenas globales de suministro, aumento en el uso de sistemas para “registrar” sus labores, autoservicio de funciones administrativas, etcétera (p. 15).

### *Trabajo creativo*

La autora señala una diferencia sustancial con los dos tipos anteriores de trabajo: aparte de la relativamente pequeña porción de trabajadores creativos que tenían trabajos permanentes, el trabajo artístico normalmente ha sido precario, informal y mal pagado. Sin embargo, del mismo modo que en los otros tipos de trabajo, ha habido cambios sustanciales en los últimos diez años.

Una de las razones principales de los cambios en el trabajo creativo es la reestructuración industrial. Por un lado, la concentración de capital y la convergencia tecnológica ha llevado a la fusión de múltiples industrias (música, publicidad, radiodifusión, cine, videojuegos, aplicaciones para teléfonos celulares) en unas cuantas empresas, capaces de explotar los productos en múltiples plataformas. Al mismo tiempo, la producción de dispositivos para reproducir los contenidos ha subordinado a la producción misma de contenidos. Por el otro lado, la producción cultural ha adoptado un complejo modelo de cadenas globales de valor. La base de dicho modelo es la estandarización tecnológica (uso de paquetería de software) y de tareas, lo que ha modificado el trabajo creativo: se restringe a las capacidades del software y por tanto, presiona a la baja los salarios de los artistas que deben competir con personal con habilidades similares en

todo el mundo (p. 16-17).

La inestabilidad de este tipo de trabajadores en particular se potencia con el uso de las TIC. Ha habido un aumento del intercambio de trabajo vía internet (*crowdsourcing, cloudsourcing, peer-to-peer networking, gig economy*) que ha modificado las relaciones entre los trabajadores y los empleadores de la industria creativa. En primer lugar, plataformas como Freelancer o Upwork permiten hacer búsquedas globales de trabajadores creativos sin establecer contratos de largo plazo (p. 17). En segundo lugar, las plataformas virtuales para obtener financiamiento para proyectos artísticos (música, películas, libros, exposiciones) van en aumento al igual que los sitios de ventas en línea de productos artísticos.

Según Huws, los efectos sobre el trabajo artístico son ambiguos. Por un lado, las plataformas virtuales abren las oportunidades del trabajo creativo a más gente, pero por el otro, los trabajadores creativos están obligados a entrar en competencia con otros usando estándares en sus contenidos y están sujetos a las calificaciones de los clientes antes que a su imaginación (p. 18).

### *Trabajo de servicios mal pagado*

Este tipo de trabajo refleja dos grandes tendencias en la última etapa identificada por la autora: la flexibilización del trabajo y el uso de las TIC. El trabajo de servicios mal pagado (*low-paid service work*) abarca los empleos que no implican conocimiento especializado (supermercados, restaurantes, hoteles, servicios de entrega, de seguridad o limpieza, atención telefónica, etcétera), “donde las formas flexibles de organización del trabajo han sido más desarrolladas, con un uso extendido de contratos temporales y de tiempo parcial y, si es permitido por la ley, contratos de ‘cero horas’ o ‘mínimo-máximo’ (1). Recientemente, la asignación de trabajo se realiza por medio de plataformas virtuales, o aplicaciones móviles, lo que permite que los trabajadores sean notificados con poca antelación” (p. 18).

### *Trabajo en la economía informal*

Finalmente, para Huws el trabajo informal es el que ha experimentado las mayores transformaciones con el uso de las TIC. Típicamente caracterizado por el autoempleo o trabajo familiar, la provisión de servicios no especializados, los pagos en efectivo, instalaciones caseras y la alta participación de mujeres y migrantes, este trabajo ha sido sustituido por *ebrowsourcing*, trabajo hecho por una multitud de personas, cuyos servicios se coordinan y administran a través de plataformas virtuales, como en el caso de Uber o de Taskrabbbit que ofrecen servicios de taxi y doméstico, respectivamente.

Los cambios son contradictorios: por un lado, al incorporarse a este tipo de plataformas virtuales, el trabajo informal se formaliza en términos impositivos, se sujeta a una lógica de disciplina externa (movimientos y horas de trabajo registradas), los tiempos de las tareas se definen con antelación y los clientes evalúan si se completaron los servicios correctamente (p. 20). Por el otro lado, el trabajo informal sigue sin ofrecer ninguna prestación para los trabajadores. Al igual que el trabajo de servicios mal pagados, es necesario que los trabajadores informales se mantengan registrados en las plataformas virtuales y disponibles para cualquier oferta que aparezca.

## Conclusión

La autora resume las tendencias generales de los cinco tipos de trabajo analizados:

1. Los trabajadores son con mayor frecuencia “administrados” parcial o totalmente a través de plataformas virtuales.
2. Los trabajadores están obligados a estar conectados a plataformas virtuales, prácticamente todo el día.
3. La estandarización de las tareas facilita la sustituibilidad de trabajadores, medible a través de los registros que los trabajadores dejan al estar conectados.
4. Se ha disuelto la unidad del tiempo y el espacio en el trabajo tradicionalmente conceptualizada como las horas de trabajo en el lugar de trabajo, en favor de la “presencia” en la plataforma virtual (p. 21).

La autora finaliza señalando que los cambios registrados son parte del despliegue de un modelo de trabajo aún en formación, por lo cual no se puede esperar homogeneidad ni pasividad por parte de los trabajadores (p. 22).

---

(1) Los contratos por “cero horas” son un tipo de acuerdo laboral que no obliga a los empleadores a garantizar una cantidad mínima de tiempo laborable, mientras que los trabajadores se comprometen a estar disponibles para y cuando se les requiera.

### Datos cruciales:

En 2010 había 700 mil estándares ISO registrados en la Red Mundial de Servicios Estandarizados (WSSN) (p. 13).

La autora cita un estudio realizado por Work Organisation Restructuring in the Knowledge Society (WORKS) que refuerza sus conclusiones. Según su estudio, conducido entre 2005 y 2009 en 16 países europeos, el trabajo de investigación y desarrollo altamente calificado al igual que el de menor calificación coinciden en tres tendencias: estandarización, intensificación y aumento del ritmo del trabajo (p. 14).

En Gran Bretaña se estimó que en 2006, los servicios públicos subcontractados equivalían a 6% del PIB y empleaba a cerca de 1.2 millones de personas. Un reporte de la Oficina Nacional de Auditoría señalaba la importancia de los contratos del sector público con cuatro de los mayores contratistas del gobierno entre 2012 y 2013. Atos obtenía 10% de sus ingresos totales del sector público, Capita 32%, G4S 8% y Serco 24% (p. 15).

La escala y alcance de plataformas virtuales para trabajadores es considerable. En 2015, Freelancer tenía 14.5 millones de usuarios registrados; Elance y oDesk, fusionadas en 2013, tenían 10 millones de usuarios. El mercado global para estas empresas también va en ascenso: en 2013, se estimó el valor de Elance en 1.6 millones de dólares y se espera que para 2020 sea de 47 mil millones de dólares (p. 17).

En 2010, la mayor prevalencia de trabajo “cero horas” o “por llamada” se localizó en Gran Bretaña y Austria con 5% de la fuerza de trabajo contratada bajo estos esquemas, seguida de Estonia y República Checa con 2.6% y Malta y Noruega con 1% (p. 19).

### **Nexo con el tema que estudiamos:**

El estudio del mundo del trabajo abre otra dimensión del análisis del papel que juegan las empresas transnacionales en el capitalismo contemporáneo: como agentes potenciadores del desarrollo de las fuerzas productivas reorganizan no sólo la producción y el consumo, sino también las formas de organización del trabajo. El análisis de las nuevas formas de organización del trabajo es el correlato del crecimiento de las empresas de tecnología y vanguardia.

Por otro lado, el análisis de Huws, aunque no pretende ser exhaustivo de las transformaciones en todo el mundo del trabajo, abre una veta de estudio que no debe ser soslayada: la de los empleos que aparecían al margen de la economía formal. Su importancia analítica se explica en primer lugar porque reflejan el carácter generalizado del avance del capitalismo, y en segundo lugar porque borran la línea entre binomios explicativos del capitalismo del siglo XX (formal-informal, legal-ilegal) y dejan al desnudo el carácter puramente económico que les subyace.

Otro texto de la autora que analiza las transformaciones recientes de la organización del trabajo se encuentra en: <http://let.iiec.unam.mx/node/1392> <sup>[3]</sup>

---

**Source URL (modified on 2 Julio 2017 - 4:17pm):** <http://let.iiec.unam.mx/node/1421>

### **Links**

[1] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/18>

[2] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/20>

[3] <http://let.iiec.unam.mx/node/1392>