El futuro del trabajo (II): trabajar mucho y muchas horas

MICHAEL ROBERTS :: 06/07/2022

La tendencia hacia una jornada laboral más corta se ha revertido. Alrededor de 500 millones de personas trabajan al menos cincuenta y cinco horas a la semana

En el primer artículo de mi serie sobre "el futuro del trabajo" (https://lahaine.org/fJ4i), analicé el impacto del trabajo desde casa y el trabajo remoto que se ha multiplicado desde la pandemia de COVID.

En esta segunda parte, quiero considerar el impacto del trabajo en la vida y la salud de las personas y cómo se desarrollará en las próximas décadas. Marx dijo una vez *"Cuanto menos comas, bebas y compres libros; cuanto menos vayas al teatro, al salón de baile, a la taberna; cuanto menos pienses, ames, teorizes, cantes, pintes, practiques esgrima, etc., más ahorras, más grande se vuelve tu tesoro, que ni la polilla ni el óxido devorarán, tu capital. Cuanto menos eres, menos expreses tu propia vida, más tienes, es decir, cuanto mayor es tu vida enajenada, mayor es el tesoro de tu ser enajenado"*. —Manuscritos económicos y filosóficos 1844.

Considero que esto significa que, si bien el trabajo humano (tanto mental como manual) tiene sus satisfacciones, el trabajo para la mayoría de las personas durante la mayor parte del tiempo es realmente un trabajo duro. La gente no vive para trabajar (aunque a veces la gente diga que sí) sino que trabaja para vivir. Tienen poco tiempo para desarrollar sus intereses y su potencial imaginativo.

Mucho se habla de cómo las horas de trabajo anuales han disminuido durante el último siglo. La semana laboral ha disminuido constantemente, dice el argumento: las cosas están mejorando. No más niños trabajando en minas y fábricas; dos o tres días a la semana sin trabajar, etc.

Pero esto esconde gran parte de la realidad. En primer lugar, no es cierto que no se esté poniendo a trabajar a los niños en grandes cantidades en los campos, las minas y las fábricas del Sur Global; o que el 'trabajo esclavo' no exista para los sirvientes de los ricos en sus hogares o en trabajos dominados por inmigrantes. En segundo lugar, si bien las horas totales pueden haber disminuido según las cifras oficiales, hay sectores considerables de la fuerza de trabajo que aún soportan largas horas y un trabajo intensivo. Alrededor de 500 millones de personas en el mundo trabajan al menos cincuenta y cinco horas a la semana, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En los últimos años, la tendencia hacia una jornada laboral más corta se ha detenido y, en algunos casos, se ha revertido. Un informe de la OIT de 2018 encontró que ha habido una bifurcación de las horas de trabajo, *"con una parte sustancial de la fuerza lde trabajo mundial trabajando horas excesivamente largas (más de 48 horas por semana), lo que afecta particularmente a los hombres, o horas cortas/trabajo a tiempo parcial (menos de 35 horas*

por semana), lo que afecta predominantemente a las mujeres".

El vínculo entre exceso de trabajo y falta de trabajo, o desempleo, no es nuevo. Como lo describe Karl Marx en *El Capital*: *"el exceso de trabajo de la parte ocupada de la clase obrera engrosa las filas de la reserva mientras que, a la inversa, la mayor presión que la reserva ejerce por su competencia sobre los trabajadores ocupados los obliga a someterse a un exceso de trabajo y los somete a los dictados del capital".*

Jon Messenger, el autor del informe de la OIT de 2018, señala que ha habido *"una diversificación de los regímenes del tiempo de trabajo"* , escribe, *"con un alejamiento de la semana laboral estándar que consiste en horas de trabajo fijas cada día durante un número fijo de días hacia diversas formas de regímenes de tiempo de trabajo 'flexibles' (por ejemplo, nuevas formas de trabajo por turnos, promediación de horas, sistemas de horario flexible, semanas de trabajo comprimidas, trabajo de guardia)".* Con estos regímenes viene la expectativa de que uno siempre esté disponible: 'Rise and Grind 24/7'.

Lo llamativo de esta tendencia es que le está pasando a todo el mundo. Los estudios han encontrado una intensificación del trabajo entre gerentes, enfermeras, trabajadores aeroespaciales, trabajadores de procesamiento de carne, maestros de escuela, personal de TI y cuidadores. También hay evidencia de intensificación del trabajo en Europa y Estados Unidos. *"No es solo la persona de la línea de producción de Amazon la que ha intensificado su trabajo, es el oficinista de Londres y el nuevo abogado",* dice Francis Green, profesor de la UCL que ha estudiado el fenómeno durante años. Según un análisis realizado por el grupo de expertos de la Resolution Foundation del Reino Unido, poco más de dos tercios de los empleados en el cuartil superior de la escala salarial en el Reino Unido dijeron que trabajaban *"bajo mucha tensión".* Lo mismo ocurrió con la mitad de los que se encuentran en el cuartil más bajo de salarios, y este último grupo ha experimentado el mayor aumento de la tensión desde la década de 1990.

Aquí hay algunas explicaciones de por qué el trabajo se ha intensificado para tantos. En la década de 1990, la gente decía que su *"propia discreción "* era el factor más importante en la intensidad con la que trabajaban. Ahora es más probable que citen a "*clientes o consumidores*". En un mundo de comunicación instantánea, muchos trabajadores sienten que deben responder rápidamente a las demandas de los consumidores o clientes. Eso se aplica tanto al banquero que trabaja en una gran fusión de empresas como al conductor de Uber Eats al que llama para que le traiga una hamburguesa.

Otra posible explicación es que los empleadores simplemente han recortado el personal para ahorrar costes sin encontrar formas más eficientes de hacer las cosas. Sin duda, esto resonará entre los trabajadores del sector público en todas partes que han experimentado una década o más de recortes de gastos públicos.

Algunas empresas también han aprovechado la tecnología para extraer más esfuerzo del personal. Más lugares de trabajo, como los almacenes, se han automatizado parcialmente, lo que significa que los trabajadores deben seguir el ritmo de las máquinas. Otros trabajadores ahora son más fáciles de monitorear. Hemos sido testigos del crecimiento del software que rastrea las pulsaciones de teclas de los empleados, mide sus descansos y envía avisos si se desvían a sitios no relacionados con el trabajo. El taylorismo, como solía llamarse, sigue vivo

y coleando. (El taylorismo es la llamada ciencia de dividir tareas específicas para permitir que los empleados completen las tareas de la manera más eficiente posible. La práctica del taylorismo fue desarrollada por primera vez por Frederick Taylor, quien afirmó que conduciría a prácticas más eficientes de la fuerza de trabajo).

Una cuarta posibilidad es que las plataformas de correo electrónico y mensajería instantánea simplemente agoten mentalmente a las personas. Es difícil concentrarse cuando se interrumpe constantemente, lo que puede hacer que los trabajadores se sientan como si estuvieran trabajando intensa y rápidamente, incluso si no es así.

Jamie McCallum en su excelente libro *Worked Over: How Round-the-Clock Work Is Killing the American Dream* , (Basic Books, 2020) señala que en realidad las horas de todos los trabajadores asalariados en EE.UU. han aumentado un 13 por ciento desde 1975, lo que equivale a unas cinco semanas laborales adicionales al año. Y son las horas de los trabajadores de bajos salarios, que son desproporcionadamente mujeres, las que más han aumentado. Y esto en el período de salarios estancados, aumento de horas y disminución de la densidad sindical. El trabajo más intenso ha ido acompañado de una creciente desigualdad de ingresos.

Si los salarios están estancados, entonces la principal forma en que la clase trabajadora, e incluso la clase media, obtienen en su mayoría más dinero es trabajando más horas. Un informe de EPI destaca las tendencias en las horas de trabajo anuales entre los trabajadores estadounidenses en edad productiva entre 1979 y 2016. Dado que la desigualdad salarial ha aumentado en las últimas cuatro décadas, observamos dos respuestas muy diferentes en lo que respecta a las horas de trabajo. Por un lado, los trabajadores están trabajando muchas más horas al año, quizás en parte para compensar el tibio y, en algunos casos, decreciente crecimiento salarial por hora. Por otro lado, un número creciente de trabajadores se han desconectado del mercado de trabajo, al no trabajar en absoluto en el transcurso de un año completo.

Por lo general, las horas de trabajo han crecido más entre los que ganan menos y los que trabajan menos horas.

Las largas horas de trabajo están matando a más de 700.000 personas al año. Según la OMS y la OIT, las jornadas prolongadas resultaron en 745.194 muertes en 2017, frente a aproximadamente 590.000 en 2000. De estas muertes, 398.441 son atribuibles a accidentes cerebrovasculares y 346.753 a enfermedades cardíacas. Esto pone a aquellos que trabajan estas horas en un riesgo estimado 35 por ciento mayor de accidentes cerebrovasculares y un riesgo 17 por ciento mayor de enfermedad cardíaca en comparación con las personas que trabajan de treinta y cinco a cuarenta horas a la semana. Los hombres y los adultos de mediana edad están particularmente expuestos y el problema es más frecuente en el sudeste asiático. Aunque trabajar más duro no parece hacernos más ricos, sí parece hacernos más enfermos.

Un nuevo estudio realizado por los académicos Tom Hunt y Harry Pickard sugiere que

"trabajar con alta intensidad" aumenta la probabilidad de que las personas reporten estrés, depresión y agotamiento. También es más probable que trabajen cuando están enfermos. Los datos del Ejecutivo de Salud y Seguridad del Reino Unido muestran que la proporción de personas que sufren estrés, depresión o ansiedad relacionados con el trabajo estaba aumentando incluso antes de que llegara la pandemia. De hecho, el economista marxista de la salud José Tapia descubrió en contra de la intuición que fue en los períodos de auge económico y pleno empleo cuando las tasas de mortalidad aumentaron debido al estrés del trabajo, mientras que cayeron en las recesiones, ya que las personas pueden quedar desempleadas pero sufrieron menos estrés por no trabajar.

Esto plantea la cuestión de la productividad. La intensificación del trabajo no coincide con el aumento de la productividad como esperan los empleadores, sino con la desaceleración del crecimiento de la productividad. El taylorismo puede seguir vivo en la explotación de la mano de obra, pero no funciona para el capital. ¿Porqué? Un argumento fue defendido por el difunto antropólogo anarquista David Graeber, quien argumentó que a la gente se le pedía un montón de lo que él llamaba trabajos de "mierda". Esta teoría es que un número grande y rápidamente creciente de trabajadores están realizando trabajos que ellos mismos reconocen como inútiles y sin valor social. Y no trabajan bien.

Sin embargo, esa teoría ha sido cuestionada por investigaciones recientes. Según estas, la proporción de empleados que describen sus trabajos como inútiles es baja y está disminuyendo y tiene poca relación con las predicciones de Graeber. Mucho más relevante es el propio concepto de alienación de Marx. Marx argumentó que el trabajo bajo el capitalismo es inherentemente alienante ya que bloquea la necesidad esencial de autorrealización de los individuos. Sin embargo, para Marx esto no era el resultado de que los individuos se dedicaran a una actividad sin valor social, sino que las relaciones sociales capitalistas frustraban el libre desarrollo de las capacidades humanas en la actividad espontánea. *“A diferencia de la teoría de los trabajos de BS, la alienación no se basa en la opinión de que el trabajo que se realiza es inherentemente inútil y sin valor. En cambio, destaca la importancia de las relaciones sociales bajo las cuales se lleva a cabo el trabajo y el grado en que restringen la capacidad de los trabajadores para afirmar su sautoconciencia a través del desarrollo y reconocimiento de habilidades y destrezas”.*

Así que la solución social al estrés laboral y la explotación no es impedir que la gente haga 'trabajos de mierda' y, en cambio, darles beneficios para que no trabajen. La respuesta es acabar con esas relaciones sociales en las que el trabajo de las personas se devalúa por culturas laborales tóxicas que hace que los trabajadores sientan que su trabajo no tiene razón ni utilidad. El fenómeno del trabajo sin sentido ilumina la contradicción en el corazón mismo del capitalismo.

Se pueden evitar largas horas en trabajos tediosos si los trabajadores tuvieran un mayor control sobre su empleo, condiciones y horarios. El trabajo cooperativo podría reemplazar el dominio autoritario, al estilo Taylor, por parte de los jefes. Las máquinas se pueden utilizar para aumentar las oportunidades de reducir el tiempo de trabajo y desarrollar innovaciones, y no están diseñadas para obligar a hacer mas horas o intensificar el trabajo. Son las relaciones sociales capitalistas en el lugar de trabajo las que destruyen la innovación, la cooperación y la salud de las personas, no los puestos de trabajo como tales. El futuro del

trabajo creativo en lugar del trabajo intensivo destructivo depende de poner fin a la gestión capitalista en el lugar de trabajo, es decir, del control de los trabajadores.

thenextrecession.wordpress.com. Traducción: G. Buster para Sinpermiso.

---

https://www.lahaine.org/mundo.php/el-futuro-del-trabajo-ii