



Organización
Internacional
del Trabajo

Resumen Ejecutivo

Globalización, flexibilización y condiciones de trabajo en Asia y el Pacífico

Compilado por Sangheon Lee y François Eyraud

¿Cuáles son los efectos de la globalización y la flexibilización en el empleo y las condiciones de trabajo? Según la opinión “convencional”, que se ha recomendado y aplicado a los países de todo el mundo, para que los países se beneficien de la globalización deben conseguir que sus mercados de trabajo sean más flexibles, por obra de la desreglamentación. La mejor manera de determinar la utilidad y fiabilidad de esta opinión es considerar los impactos de estas dos tendencias mundiales en el bienestar de los trabajadores, pero los estudios empíricos sobre las condiciones de empleo en el marco de esos procesos de globalización son escasos.

Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific trata de corregir esta laguna en los conocimientos investigando la manera en que los beneficios y desventajas de la globalización se reflejan en la vida laboral cotidiana, en el contexto de una región caracterizada por cambios dinámicos en el mercado de trabajo. Este volumen, que consta de numerosos capítulos entre los que se incluyen ocho exámenes sobre países, ofrece nuevas aportaciones teóricas y empíricas a los debates de la globalización y la desreglamentación y está destinado a un público amplio, con inclusión de las autoridades y los círculos académicos.

Una característica fundamental de este volumen es que va más allá de un macroanálisis superficial y examina los *tipos de cambios* en las condiciones de empleo que han experimentado los trabajadores individuales en lo que respecta a las condiciones de empleo, salarios/ingresos, tiempo de trabajo y derechos de los trabajadores. En el libro se consideran también las posibles soluciones de compromiso entre los diferentes aspectos del empleo. Los estudios nacionales que se presentan en el volumen permiten identificar tendencias y cuestiones comunes así como las diferencias entre los países de la región. La imagen global resultante de estos estudios de casos, varios de los cuales están basados en estudios nuevos, es compleja y heterogénea, y plantea a su vez importantes interrogantes acerca de las opiniones convencionales sobre los beneficios de la globalización y la flexibilización.

El libro consta de cuatro partes. La Parte I es un panorama general de la evolución del mercado de trabajo en la región, junto con dos análisis intersectoriales de los derechos de los trabajadores y los marcos reguladores que los promueven. En las Partes II a IV se presentan ocho estudios sobre países, agrupados de acuerdo con las diferentes “oleadas de globalización”: Australia, Japón y República de Corea; Indonesia, Filipinas y Tailandia; China y Viet Nam.

Evolución del mercado de trabajo en Asia y el Pacífico

Utilizando como punto de referencia la crisis financiera asiática de 1997, el volumen presenta un análisis de los recientes acontecimientos del mercado de trabajo en lo que respecta a la diversificación del empleo, el empleo informal, la desigualdad salarial, los salarios mínimos, el tiempo de trabajo y la desreglamentación. Los resultados varían en los diferentes países considerados, pero se observan varios desafíos comunes, en particular la menor capacidad de creación de empleo y la creciente desigualdad de los ingresos. Aunque los mercados de trabajo de la región han conseguido en general recuperarse de la crisis económica, el proceso ha creado un grupo de trabajadores vulnerables tanto en la economía formal como en la informal, y esta situación se ha visto agravada en muchos casos por las reformas del mercado de trabajo. De hecho, las pruebas disponibles parecen indicar que la desreglamentación puede haber contribuido a la expansión del empleo informal y a la segmentación del mercado de trabajo, constatación que permite concluir que los argumentos en favor de la desreglamentación del mercado de trabajo son poco convincentes. Se señala además que, mientras que suelen exagerarse los impactos negativos de la reglamentación, sus ventajas muchas veces se infravaloran o ignoran.

Derechos sindicales y globalización

Partiendo de la premisa de que el derecho a la organización es fundamental para mejorar la calidad del empleo, este volumen se suma a los actuales debates sobre las relaciones entre globalización, desarrollo económico y derechos sindicales poniendo en entredicho la opinión de que los países con derechos colectivos más débiles suelen ser los más competitivos. En parte, esta opinión parece haber surgido por la mayor visibilidad de las exportaciones de los países con menor nivel de derechos de los trabajadores, incluidos algunos países de Asia oriental. En el volumen se señala que la tendencia a centrarse en las repercusiones de los derechos sindicales en el coste de la mano de obra infravalora sus efectos potencialmente significativos en los costes no laborales. Para comprobar esta hipótesis, se lleva a cabo un análisis estadístico sobre la relación entre libertad de asociación (y negociación colectiva) y resultados económicos. La conclusión principal es que cuando los derechos sindicales y la democracia están firmemente arraigados aumenta la competitividad de las exportaciones, lo que significa que el posible efecto de aumento de los costes que se atribuye a los sindicatos puede estar contrarrestado por su contribución positiva a aumentar la estabilidad económica y social. En este contexto, en el libro se aborda la cuestión polémica de si los países asiáticos representan o no “excepciones”, más que la norma.

Derecho del trabajo y condiciones de trabajo

La respuesta del volumen a los ataques al concepto de derecho del trabajo describe detalladamente “la legislación sobre las condiciones de trabajo” en el contexto de varios países asiáticos. Dichos ataques proceden, fundamentalmente, de los defensores de la desreglamentación del mercado de trabajo. Se señala que en algunos de ellos los derechos laborales se reconocieron a los trabajadores en el marco de procesos más amplios de democratización. Este hecho es muchas veces ignorado por los partidarios de la desreglamentación, que consideran casi exclusivamente las supuestas ventajas económicas de la promulgación de los derechos laborales. Se han llevado a cabo grandes reformas jurídicas en varios países para reconocer las deficiencias de las medidas jurídicas vigentes ampliando su protección al número creciente de trabajadores “no convencionales” de la región. En el estudio se intenta demostrar que los trabajadores deben gozar de determinados derechos básicos sobre las condiciones de trabajo y que la legislación laboral debe evaluarse desde una perspectiva social, más que simplemente económica.

Flexibilización y empleo no convencional: Australia, Japón y República de Corea

Un rasgo común de Australia, Japón y República de Corea es el crecimiento del empleo no convencional en el contexto de las reformas del mercado de trabajo. En el caso de Australia, el desplazamiento gradual de la seguridad en favor de los empleados hacia una mayor flexibilidad para los empleadores ha tenido consecuencias de signo contrario en las condiciones de empleo. Una preocupación fundamental es la calidad del empleo no convencional. En el Japón, aunque durante la recuperación que siguió a la depresión económica del decenio de 1990 las compañías generalmente consiguieron mantener su sistema tradicional de salarios y empleo, se ha recurrido cada vez más a trabajadores a tiempo parcial, temporales y de agencia. En el estudio se considera que estos acontecimientos de signo contrario han contribuido a aumentar la desigualdad de los ingresos. El estudio de la experiencia de Corea revela que, aunque la flexibilización ha ayudado a superar la crisis económica, el proceso ha estado asociado con un aumento de la segmentación del mercado de trabajo. Un tema especialmente preocupante es el gran alcance de la discriminación de los trabajadores no convencionales, que no gozan todavía de protección ni de las políticas gubernamentales ni de la actividad sindical. Además, en el estudio se destaca el fracaso de los interlocutores sociales para llegar a un acuerdo sobre muchas cuestiones relacionadas con la reforma.

Presiones económicas y cambios en la calidad del trabajo: Indonesia, Filipinas y Tailandia

Las experiencias de Indonesia, Filipinas y Tailandia, países gravemente afectados por la crisis financiera de 1996, revela la existencia de varias tendencias y desafíos normativos comunes. En el caso de Indonesia, el proceso de recuperación se ha caracterizado por el deterioro de las condiciones de trabajo y el mayor nivel de desempleo, subempleo y empleo informal. El estudio de Filipinas, basado en nuevas encuestas, señala que la creciente dependencia de las compañías con respecto a los trabajadores no convencionales ha debilitado su capacidad de creación de empleo y reducido la calidad del empleo en lo que respecta a los salarios y a la seguridad. Un desafío fundamental es el de conseguir que los interlocutores sociales se pongan de acuerdo sobre la mejor manera de generar empleo y promover el trabajo decente. En el examen de Tailandia se analizan los cambios en la estructura de empleo asociados con la mayor competencia mundial y se presenta una evaluación crítica de las políticas adoptadas para mejorar las instituciones del mercado de trabajo. Tras un detallado examen de las pruebas disponibles sobre las condiciones laborales de los trabajadores vulnerables, el estudio aconseja que se prolonguen los esfuerzos por incorporar a estos trabajadores al sistema de trabajo formal.

Transición y condiciones de empleo: China y Viet Nam

El examen de la experiencia de los dos países en transición, China y Viet Nam, revela varios puntos comunes, entre ellos el aumento de la migración desde las zonas rurales a las urbanas, el crecimiento del empleo en la economía informal urbana y la reestructuración del empleo en las empresas de propiedad estatal. En el caso de China, la política sobre el mercado de trabajo ha tratado de fomentar la flexibilización del sector público y reforzar la reglamentación de las empresas privadas. El estudio, basado en nuevas encuestas, revela que las empresas de propiedad estatal y colectiva han conseguido mayores mejoras en las condiciones de trabajo que las empresas privadas y de propiedad extranjera. Se subraya la necesidad de mejorar las difíciles condiciones de los trabajadores del sector privado y los migrantes rurales. En Viet Nam, el

aumento de los conflictos laborales y las huelgas es prueba de las crecientes reivindicaciones de mejora en las condiciones de trabajo. En el examen se destaca la importancia de la responsabilidad social de las empresas para mejorar las condiciones de empleo y la situación de los sindicatos. Entre las prioridades normativas se encuentra la necesidad de revisar las leyes laborales sobre los aspectos relacionados con los salarios, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social para la economía informal y los trabajadores migrantes. En el volumen se propone también que la legislación laboral debe modificarse para hacerla más compatible con las leyes y prácticas internacionales.

Perspectivas en materia de políticas

En la región de Asia y el Pacífico, los beneficios económicos generados por las tendencias recientes hacia la globalización y la desreglamentación han tenido un considerable coste social. La experiencia revela que cuando no se tiene en cuenta la necesidad de una u otra forma de protección del mercado de trabajo puede ocurrir que los riesgos se transfieran de los empleadores a los trabajadores, con nuevas repercusiones sociales, en particular para los grupos más marginados. Debe prestarse más atención a la sostenibilidad de la transferencia de riesgos, a medio y largo plazo.

Es claro que los efectos de los reglamentos laborales en el empleo muchas veces se exageran, mientras que se pasa por alto el papel de la estabilidad macroeconómica y las políticas conexas. Al mismo tiempo que se reconoce el valor de los actuales debates sobre la “flexiseguridad”, en el volumen se insta a los responsables de las políticas a que consideren hasta qué punto es realista (y aceptable) facilitar la contratación y el despido de los trabajadores cuando todavía no se han desarrollado plenamente en la región los sistemas de seguridad social. La cuestión clave es cómo conseguir un equilibrio entre flexibilidad y seguridad que sea socialmente aceptable y que garantice que no se exija flexibilidad únicamente a determinados segmentos de la mano de obra, en particular a los trabajadores no convencionales. Un requisito importante para esta acuciante tarea es la necesidad de fomentar los mecanismos de diálogo social y reforzar los sistemas de seguridad social en la región. Dado que muchos de los países deben hacer frente a cuestiones y desafíos comunes, en el libro se pide una intensificación del diálogo sobre políticas en el plano regional.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008

Este resumen ejecutivo no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública
Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza

Para más información, visitar nuestro sitio web www.ilo.org

