

ACTIVIDADES DE LA OIT

1. LA OIT Y LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

El tema «empresas internacionales», tratado bajo sus distintos aspectos en diferentes organismos e instancias de las Naciones Unidas, interesa a la OIT, especialmente por lo que se refiere a su impacto sobre el empleo.

Después de haber crecido tentacularmente en el decenio eufórico de 1960 y tras haberse adaptado y diversificado en medio de los altibajos de los años setenta, las empresas multinacionales inician la década ochenta en medio de una tormenta polémica. Por un lado, son aclamadas como precursoras de una nueva «división internacional del trabajo»; por otra, son criticadas por abusar de su poderío económico.

No hay que olvidar que representan la fuente de subsistencia para 40 millones de trabajadores y sus familias en los países industrializados de economía de mercado. Estadísticas efectuadas hace pocos años mostraban que, en esos países, tres de cada nueve empleados de la industria manufacturera (unos 30 millones de personas) trabajaban para las empresas multinacionales. Diez millones de personas estaban empleadas en actividades de servicios y comerciales de índole multinacional, tales como la banca, los seguros, la hostelería, las cadenas de venta al por menor y la publicidad.

Según un informe (*) que acaba de hacer público la OIT, en el contexto de la recesión posterior a la crisis petrolera, la parte de las empresas multinacionales en la actividad económica total ha continuado aumentando.

Una de las razones es que «en el campo de la manufactura, las multinacionales parecen concentrarse sobre todo en industrias en crecimiento, menos afectadas que otras por la lentitud de la economía y por el cambio estructural. También predominan en ciertas actividades de alto nivel tecnológico y fuerte

(*) *Employment effects of multinational enterprises in industrialised countries*, Ginebra, 1981.

concentración de capitales como lo son la industria química y farmacéutica, la refinación del petróleo, la producción de maquinaria y el equipamiento de medios de transporte, especialmente la producción de vehículos automotores y sus componentes. Las industrias de alimentos, bebidas y tabaco también representan un sector importante de las actividades de las multinacionales, particularmente las que tienen su sede principal en los Estados Unidos y en el Reino Unido».

Las estimaciones de mediados del decenio de 1970 muestran que, en algunos países, el empleo en las multinacionales de origen local es mayor que en las multinacionales de propiedad extranjera.

Así, en los Estados Unidos, las multinacionales estadounidenses empleaban casi siete millones de trabajadores, mientras que alrededor de 650.000 trabajaban en las empresas de propiedad extranjera.

La misma proporción, en una muestra representativa de las empresas más grandes de la República Federal de Alemania, era de un millón y medio a 470.000; en el Reino Unido de dos millones y medio a 930.000, y en Suecia de 320.000 a 100.000.

El estudio de la OIT indica que las multinacionales más grandes estadounidenses, británicas y de Alemania Occidental emplean más gente en los propios países de origen que en las subsidiarias de otros países.

Multinacionales y empleo

Los datos disponibles, incluidos los que proceden de una encuesta especial de la OIT efectuada en más de 250 grandes multinacionales de Australia, Canadá, Europa y Japón, revelan que en los últimos quince años el empleo en las operaciones exteriores de las multinacionales tendió a crecer con mayor rapidez que en sus países de origen, y que tales aumentos se dieron, sobre todo, en los países en desarrollo.

Al mismo tiempo, el empleo de cada país en sus propias multinacionales seguía en gran medida la tendencia de los aumentos generales del empleo, aunque en ciertos países (como en la República Federal de Alemania, Suecia y el Reino Unido) fue mayor.

Estas comparaciones, sin embargo, dejan sin contestar una pregunta crucial y muy debatida: ¿Qué habría sucedido con el empleo en los países industrializados si las multinacionales no se hubieran extendido en el extranjero o se hubieran extendido menos?

Para dar algunos elementos de respuesta, el estudio analiza el tema de la exportación de empleos en Bélgica, la República Federal de Alemania, el Reino Unido, Suecia y los Estados Unidos.

El estudio recuerda algunos efectos secundarios adversos que ha tenido la expansión de las multinacionales en el extranjero. Uno de ellos, muy importante, tiene que ver con los cambios en la estructura del empleo, caracterizados por la pérdida de trabajos manuales y la proliferación de empleos de oficina en los países de origen, susceptibles de conducir a desequilibrios en el mercado de trabajo. Estas modificaciones «pueden imponer costos sociales y de ajuste al segmento de la fuerza laboral de las multinacionales afectadas», lo cual, a su vez, provoca «dificultades especialmente para los grupos menos privilegiados del mercado de trabajo, inclusive los menos calificados, que son siempre los más afectados por el cambio estructural».

La seguridad de empleo en las multinacionales, por su parte, no parece diferir materialmente de la que rige en las empresas que operan en un solo país, principalmente debido a que dichas multinacionales se han integrado bien en la legislación laboral y en los sistemas de relaciones obrero-patronales.

Como conclusión, el informe de la OIT pone de relieve la necesidad de que las empresas multinacionales, como agentes del cambio estructural, mantengan en lo posible una armonía entre sus planes de mano de obra y la política seguida por cada país en la materia.

2. LA OIT Y LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Como si se hubieran puesto todos de acuerdo, los sindicatos de los países industrializados con economía de mercado han iniciado una campaña en pro de la reducción del horario de trabajo. La fundamentan en el supuesto de que tal reducción contribuiría a combatir el desempleo, mejorar la calidad de vida y poner al alcance de un mayor número de personas los frutos del progreso técnico y económico.

Es lógico, pues, que la OIT, alerta siempre a la evolución de las condiciones de trabajo en el mundo, se ocupe de tan importante tema.

En un reciente informe (*), la OIT estudia las posibles ventajas e inconvenientes de la reducción del tiempo de trabajo para el individuo, las empresas y la sociedad.

Se examinan tres clases de medidas: la reducción de la semana y de la jornada de trabajo; la prolongación de las vacaciones anuales, y la jubilación anticipada con derecho a una pensión completa.

De acuerdo con el estudio de la OIT, la reducción del tiempo de trabajo sería benéfica para el individuo, ya que puede armonizar la vida laboral, crear

(*) R. CUVILLIER: *Ver la réduction du temps de travail?*, Ginebra, OIT, 1981.

nuevas oportunidades de participación en actividades culturales, familiares y sociales, y probablemente también disminuir las tasas de enfermedad y accidentes.

No obstante, algunas de estas ventajas podrían verse contrarrestadas si la comunidad no fomentara un mejor empleo del tiempo libre y si se careciera de garantías de que el aumento del tiempo libre no ha de pagarse con un empeoramiento de la carga y las condiciones de trabajo.

Los efectos posibles de la reducción del tiempo de trabajo sobre las empresas han dado lugar a investigaciones muy completas. ¿Se verán obligadas a reducir su personal, o contratarán nuevos trabajadores, o sustituirán a los empleados que se jubilen, o simplemente mantendrán el personal que de otra manera habrían despedido? ¿Podrían absorber los gastos adicionales de mano de obra?

Combinando hipótesis y ejemplos concretos, el estudio destaca la importancia de examinar la situación económica y el dinamismo particular de cada empresa para poder dar respuesta a estos interrogantes.

El informe señala que las consecuencias reales del aumento de los costos de mano de obra deben evaluarse a la luz de numerosos factores: parte correspondiente a estos costos en la producción, libertad para fijar precios de venta, perspectivas de comercialización y factores de competitividad exteriores a los precios.

Los efectos de la reducción del tiempo de trabajo sobre el desempleo son difíciles de discernir. Entre los criterios que cabe aplicar figuran las reacciones de la economía nacional, pero, de acuerdo con el informe, los instrumentos para pronosticar esas reacciones distan mucho de ser fiables.

Un descenso de la edad de jubilación significaría una carga financiera creciente para la población activa. Con todo, según el informe, lo más apropiado es examinar la proporción entre las personas inactivas y las que trabajan en forma remunerada. Esta relación debería evolucionar favorablemente si continuaran descendiendo las tasas de natalidad, mientras que se emplean más mujeres, y si una disminución del tiempo de trabajo redujera el desempleo.

Es una realidad constatada por las estadísticas oficiales de la OIT que en la mayoría de los países industrializados de economía de mercado la duración media de la semana de trabajo ha venido disminuyendo lenta pero constantemente durante toda la década de 1970.

Así, en el período comprendido entre 1970 y 1979, los trabajadores belgas vieron su semana de trabajo reducirse en 4,4 horas, a un promedio de 35,8. Israel redujo el promedio de la semana de trabajo en 3 horas, o sea, a 36,6 horas. Los trabajadores varones australianos tuvieron una reducción del ho-

rario de trabajo de 2,6 horas, a un nivel de 40,9 semanales. Suecia acortó el horario de trabajo semanal en 2,5 horas, pasando la semana de trabajo a ser de 36,6 horas. En Francia la reducción fue de 2,4 horas alcanzándose un promedio de trabajo semanal de 41,2 horas. En la República Federal de Alemania, la semana de trabajo, al reducirse en 2,1 horas pasó a ser de 41,9 horas. Las cifras respectivas en el Reino Unido (hombres) fueron 1,7 y 44,0; en los Estados Unidos 1,5 y 35,6; en España 1,0 y 42,9; y en Suiza 0,9 y 44,5 horas.

CARMEN FERNÁNDEZ

