

PERSPECTIVAS DEL EMPLEO EN LOS NUEVOS MERCADOS LABORALES*

por

LUISA MONTUSCHI

En épocas recientes se han ido produciendo cambios de importancia en los mercados de trabajo y en las relaciones laborales prevalecientes en los mismos. Estos cambios se han puesto en evidencia a partir de los años ochenta y han sido principalmente consecuencia de profundas transformaciones estructurales de la economía, de innovaciones técnicas de características singulares e inéditas¹ y de cambios en la estructura, composición y niveles educativos de la fuerza de trabajo. Para mantener la competitividad en un marco de creciente internacionalización de la actividad económica, de rápida obsolescencia de productos y procesos productivos y de una elevada tasa de cambio tecnológico, las empresas se han visto compelidas a incorporar las modernas tecnologías de la información. Adaptarse a las nuevas circunstancias produjo modificaciones en las formas de trabajar y en las estructuras y funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo.

Como consecuencia de los cambios producidos, la problemática del empleo se ha convertido hoy en una cuestión que genera inquietud tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo. El creciente y sostenido desempleo parece ser una de las características de la nueva economía globalizada. El paso de una sociedad industrial a la que, en una primera instancia, se denominó “sociedad postindustrial” y que hoy es calificada, con mayor precisión y acierto “sociedad de la información”², aún está originando en los países desarrollados mutaciones a las que podría encontrarsele equivalencia o analogía con los profundos cambios que, en su momento,

* Texto correspondiente a la conferencia pronunciada con motivo de su incorporación como miembro de número de la Academia Nacional de Ciencias Económicas

¹ A partir de los ochenta se han dado avances en la microelectrónica que han llegado a todos los sectores: a la industria, la agricultura, la educación, la salud, los bancos, el comercio, los servicios personales. Sus efectos sobre el empleo y las relaciones laborales han sido por demás significativos.

² Además de la indicada, otras denominaciones han sido propuestas para esta nueva sociedad: “economía basada en el conocimiento”, “economía digital”, “mundo digital”, “sociedad sin papeles”, “sociedad de la intermediación”.

originó la Revolución Industrial. Tal como entonces están apareciendo los desajustes, rigideces, rechazos y tragedias personales de difícil asimilación en el corto plazo. No cabe duda que, al final de esta etapa, la sociedad toda se ajustará a las nuevas características estructurales que está asumiendo la producción y el empleo. Pero el camino de transición no resulta fácil. No puede suponerse y tanto menos pretenderse que, mientras evoluciona la estructura del sistema productivo y se apoya y estimula el cambio, se aspire a que la ocupación, en su nivel y estructura, las formas de trabajar y las formas de organizarse los trabajadores, no sufran los embates de esas mismas transformaciones y mantengan los viejos y superados patrones del pasado.

Las transformaciones operadas en el mundo del trabajo tuvieron sus primeros comienzos con la finalización de la segunda guerra mundial³. La década del cincuenta puede ser caracterizada como una de predominio absoluto de la sociedad industrial con niveles de ocupación que podían corresponder al pleno empleo⁴. Pero, ya a partir de los sesenta, comenzó a operar con intensidad creciente un proceso de “terciarización” de la economía que comenzó a dar forma a una nueva sociedad de servicios.

Este proceso fue calificado, en la década de los ochenta, como uno de **“desindustrialización”**, término con el que se ha pretendido enfatizar el rol declinante que la industria ha venido asumiendo como creadora de empleos en las economías desarrolladas⁵. No se trata, como ya se ha mencionado, de un fenómeno de reciente aparición por cuanto sus consecuencias ya eran ostensibles a fines de los setenta. Debe notarse que la caída del empleo industrial no siempre fue acompañada por una declinación en el producto industrial⁶. Por otra parte, en la mayoría de las situaciones observadas, la caída del empleo industrial fue concomitante con el crecimiento de la ocupación en

³ Para un análisis de la evolución del empleo en el mundo desarrollado y en la Argentina puede verse Montuschi, L., (1996).

⁴ Es interesante notar que desde esos años a las economías más desarrolladas se las calificaba como “economías industriales”.

⁵ Cf. Montuschi, L., (1998a).

⁶ En algunos casos, como en el Japón, se ha observado un crecimiento del producto industrial.

los servicios. Esto ha dado lugar a controversias respecto de la aparente antinomia entre industria y servicios.

Sin embargo, debe notarse que hoy el límite entre industria y servicios se ha vuelto bastante impreciso. Por un lado, en la actividad industrial actual un componente importante del valor agregado está constituido por servicios⁷. Por otra parte, en forma creciente la industria recurre a la externalización, que implica subcontratar trabajo a empresas o a personas para atender actividades subsidiarias como las de mantenimiento, limpieza, catering o mensajería, o para hacer frente a la necesidad de habilidades específicas que el personal de la empresa no posee, como podrían ser el procesamiento de datos o el análisis de sistemas. Esta forma de organización de la actividad industrial se registra estadísticamente como un desplazamiento de la industria por los servicios. Existen trabajos que han procurado estudiar las diferencias existentes entre la relación dinámica industria-sector terciario y la relación dinámica, aparentemente análoga, que en su momento se dio entre el agro y la industria. En los mismos se intenta lograr una cuantificación de un fenómeno que superficialmente parece constituir evidencia en favor de la hipótesis de la desindustrialización. Pero, cuando en el análisis se consideran tres definiciones operativas de la actividad de servicios, como componente de la demanda final, como sector productivo o como factor de la producción, puede concluirse que parte del fenómeno constituye, en realidad, en una terciarización de la industria⁸.

Al tiempo que iba declinando la industria como creadora de empleos productivos⁹, se producían también otras transformaciones que iban afectando tanto a la oferta como a la demanda de trabajo, con efectos de significación tanto en los niveles como en la estructura del empleo. Uno de los cambios característicos del mundo de la posguerra estuvo dado por la creciente participación de las mujeres en los mercados laborales, tendencia que se ha venido manteniendo en forma sostenida desde esos años. Este

⁷ Tales como marketing, diseño, publicidad.

⁸ Cf. Pasinetti, L., (1986).

⁹ En algunos casos la declinación operó tan solo en términos relativos. En otros, como sería el caso de Argentina, se produjo una caída en los niveles absolutos del empleo industrial.

comportamiento, que también se ha dado en la Argentina, se tradujo en una oferta laboral que ha estado creciendo a una tasa mayor que la población activa. Esto ha implicado la presencia de presiones adicionales sobre el desempleo.

El otro fenómeno, que ha iniciado un proceso de características insólitas y alcances insospechados en los mercados laborales, ha sido el cambio técnico operado a partir de la década del ochenta. Por supuesto, el cambio técnico no tuvo sus inicios en esa década. Pero las innovaciones de esos años asumieron características inéditas que afectaron de modo permanente la capacidad de creación de puestos de trabajo de las economías. Los avances de la microelectrónica llegaron a todos los sectores de la actividad económica: a la industria, la agricultura, la educación, la salud, la actividad bancaria, el comercio, los servicios personales. También para la Argentina se ha comprobado la presencia de cambios significativos en la estructura de la fuerza de trabajo, al nivel de plantas y empresas, como resultado de la introducción de las nuevas tecnologías¹⁰.

Con la difusión de las aplicaciones de la microelectrónica a una muy amplia gama de actividades y con la identificación del proceso sostenido de desindustrialización del empleo¹¹, se comenzó a generar el temor a la emergencia de un crecimiento sin empleo, a una sociedad futura sin puestos de trabajo¹². En efecto, la ola de cambios técnicos que se estaban produciendo era muy diferente de sus predecesoras. A diferencia del pasado en que las innovaciones sólo afectaban a un área de actividad, lo que permitía la reasignación sin mayores traumas de la mano de obra de los sectores declinantes a los sectores en expansión, en esos momentos todos los sectores y todos los puestos de trabajo estaban cambiando y, a veces, estaban desapareciendo.

¹⁰ Estos cambios se ponen claramente en evidencia cuando se comparan los requerimientos de calificaciones en los nuevos puestos con los de los puestos convencionales. Cf. Neffa, J.C., (1996)

¹¹ Cf. Montuschi, L., (1998a). J.C. Neffa señala que el proceso de destrucción de empleos en la Argentina se inició mucho antes de la introducción de las nuevas tecnologías informatizadas. Cf. Neffa, J.C., (1996).

¹² Cf. OECD, (1995).

El fenómeno de la declinación de la industria y el crecimiento de los servicios no es nuevo. La preocupación por el destino de ciertas industrias (como la minería, y las hilanderías de lana y de algodón), registra una historia que se remonta a casi doscientos años. Tampoco es nueva la discusión respecto de la amenaza que las innovaciones tecnológicas podrían entrañar para el empleo. Resulta nuevo discutir si el balance entre ganancias y pérdidas de puestos de trabajo entre los servicios y la industria ha tenido modificaciones fundamentales respecto del pasado, si los cambios serán permanentes o temporarios y si las nuevas formas del empleo podrán tener un efecto de significación sobre los niveles de desempleo.

Hasta mediados de la década de los noventa el planteo predominante se refería a las consecuencias que las innovaciones en los métodos de producción y la aparición de un nuevo tipo de organización **adaptable** podrían tener sobre la organización del trabajo y, como consecuencia de tales análisis, se predecía un empleo futuro sin puestos de trabajo. La caída en los niveles de empleo sería acompañada por profundas transformaciones dentro de las empresas con la gradual desaparición de la antigua división del trabajo y las estrictas categorías jerárquicas¹³. Estos cambios se manifestarían en una demanda futura de habilidades adaptables y de una mayor capacidad para el aprendizaje continuo. Ya se vislumbraban cambios en el mundo del trabajo que podían llegar a tener una magnitud equivalente, o aun mayor, a los producidos durante las transiciones de la agricultura a la fábrica o de la era del vapor a la de la electricidad. Pero lo sucedido superó con creces todas las previsiones. A la revolución tecnológica de los ochenta siguió una revolución de la información que se convirtió en el motor de cambios radicales que han modificado la forma en que hoy el mundo opera¹⁴.

La globalización ha sido uno de los cambios originados en la revolución de la información, cuyo desarrollo se produjo a lo largo de poco más de una década, que está afectando de modo significativo las vidas de todos los

¹³ Cf. Blanc, G., (1995); Drucker, P., (1994) y Huey, J., (1994).

¹⁴ Se ha señalado con acierto que Internet es a la globalización lo que el motor a vapor fue a la Revolución Industrial. Cf. Townsend, P., (1998).

habitantes del planeta. El mundo del trabajo se ha visto enfrentado con los desafíos presentados por cuatro aspectos de la globalización¹⁵:

- 1. La globalización tecnológica y de la información:** Internet, el fácil acceso a las computadoras, las telecomunicaciones y los viajes han revolucionado el mundo del trabajo y del ocio, han permitido la reducción en el tamaño óptimo de las empresas y la localización y relocalización (de acuerdo con necesidades y conveniencia) de operaciones y trabajadores.
- 2. La globalización financiera:** el volumen y la rapidez de operaciones realizadas en los mercados cambiarios, no relacionadas con procesos productivos sino con la búsqueda de beneficios de corto plazo, han reducido el poder de los estados individuales y tienen un efecto desestabilizador y potencialmente amenazador para los puestos de trabajo.
- 3. La globalización del comercio:** la creación de áreas de libre comercio, la acción de la Organización Mundial del Comercio y la creciente disposición de los países a reducir las barreras comerciales puede afectar el empleo en el corto plazo y crear nuevas oportunidades para el plazo mediano o largo.
- 4. La globalización de las corporaciones:** las corporaciones transnacionales ya no parecen pertenecer a un estado nacional, su poder económico y financiero puede superar el de los países y sus objetivos y forma de operar difieren sustancialmente de los de las empresas que operan dentro de las fronteras de un país.

El segundo cambio que ha modificado tanto las estructuras productivas de la sociedad como las vidas de sus integrantes está dado por el impacto del mundo científico y tecnológico. El rápido crecimiento del conocimiento científico y su diseminación, facilitada por las **Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC)**, han posibilitado su aplicación a la producción de bienes sofisticados, resultantes de la combinación de una especialización extrema con una creatividad interdisciplinaria. Ello ha permitido la emergencia de industrias de avanzada que utilizan los avances científicos y también producen con sus actividades nuevos avances. Paradójicamente,

¹⁵ Cf. Towsend, P. (1998).

muchos de estos avances han generado sentimientos de desconfianza y aun temor en la sociedad a pesar de los indudables beneficios que han producido¹⁶.

El surgimiento de la **Sociedad de la Información (SI)** ha sido otro cambio, estrechamente relacionado con los anteriores, que está modificando de modo profundo e irreversible el mundo del trabajo y la vida de las personas. Muchas transformaciones ya se han producido. Otras están en proceso y otras nuevas habrán de llegar. Aún resulta difícil poder determinar cual será su alcance final. La Sociedad de la Información no sólo es el presente sino, sobre todo, es el futuro.

Las transformaciones originadas en la rápida integración de las tecnologías de la información y de la comunicación a las vidas privadas y profesionales de las personas, que han sido una característica dominante de los años noventa en casi todos los países del mundo, han hecho posible la emergencia de la Sociedad de la Información, que es la sucesora de la **Sociedad Industrial** que, en el pasado, le dio forma al mundo tal como lo conocemos. Los cambios producidos no sólo incidirán de modo significativo sobre la vida y el trabajo de las personas sino que habrán de moldear en forma permanente la sociedad y las instituciones que en ella existen.

La Sociedad Industrial de los siglos XVIII, XIX y XX se erigió sobre la base de la producción masiva de bienes. Las fábricas tenían que estar situadas en localizaciones estratégicas en relación con las fuentes de energía y las materias primas. La mayor parte de la población se ocupó en el sector manufacturero estableciendo su domicilio en las proximidades de su lugar de trabajo. Así se erigieron las bases para las ciudades y se dio origen a la distintiva relación característica de la **Sociedad Industrial: trabajador-empleo-empendedor**. En la SI existe, en cambio, un potencial considerable para que los trabajadores puedan liberarse de un lugar de trabajo fijo o central. Esto

¹⁶ La posibilidad de limitar las hambrunas del pasado, las curas para enfermedades antes incurables, la extensión de la esperanza de vida, las comunicaciones más veloces.

puede tener efectos profundos sobre la estructura de la sociedad y sobre las instituciones que hasta ahora la han caracterizado¹⁷.

Se han presentado varias definiciones o caracterizaciones de la Sociedad de la Información. Pero todas ellas hacen referencia al uso y transmisión generalizados de la información. Así, por ejemplo, se ha dicho que la SI es la sociedad que se está organizando sobre la base del uso generalizado de información a bajo costo, del almacenamiento de datos y de las tecnologías de transmisión. También se ha señalado que la SI describe una sociedad y una economía en que la adquisición, almacenamiento, transmisión, diseminación y utilización de conocimientos e información, en todas sus formas y sin restricción alguna espacial o temporal, juegan un papel decisivo.

Es importante notar que la SI es mucho más que la autopista de la información, que sólo constituye el medio que posibilita la transmisión y circulación de la información. La SI describe una visión normativa, moral y social, de una sociedad en la que el intercambio de información se constituye en un deber moral primario de las personas y en la que el estado debe asumir como objetivo el facilitar tal intercambio y proveer, en caso de ser necesaria, la infraestructura pertinente para el mismo¹⁸. Bajo tales premisas la SI debería llegar a constituir un paso evolutivo significativo de nuestra civilización, la base de una sociedad más abierta y más democrática, con menores exclusiones y con condiciones de trabajo más flexibles y mejores niveles de vida.

Los factores que han tenido un peso significativo en la emergencia de la SI han sido, por un lado, la tecnología que ha permitido la construcción y extensión de las redes de transmisión de la información y el desarrollo de interfaces amigables para el usuario en los sectores multimedia y, por el otro, el mundo del trabajo que ha creado un ámbito propicio a la aparición de

¹⁷ Ya se viene sosteniendo que en la SI las personas residirán en una “**aldea global**” o en “**comunidades virtuales**” donde podrán comunicarse y trabajar en forma conjunta desde cualquier lugar del planeta.

¹⁸ En tal sentido una definición actual de SI trasciende las propuestas de F. Webster que proponía cinco categorías de definiciones de la Sociedad de la Información: tecnológica, económica, ocupacional, espacial y cultural. A ellas habría que añadir una categoría de filosofía política y otra de creencias relativas al cyberspacio. Cf. Webster, F., (1995).

actividades profesionales y ocupacionales novedosas y ha permitido el surgimiento de nuevas formas de trabajar propias de esta sociedad.

Dos conceptos que aparecen repetidos en los trabajos y discusiones sobre la SI son los de **conocimiento y aprendizaje**. Es cierto que se sostiene que la SI es una sociedad del conocimiento, pero también se destaca la necesidad de realizar una distinción inequívoca entre datos, información y conocimiento. La generación de datos no estructurados no conduce de modo automático a la creación de información, ni la información puede ser considerada conocimiento. Para que ello suceda, es necesario que se la clasifique y procese. Del análisis y reflexión respecto del producto obtenido surgirá el conocimiento. En el proceso de generación del mismo, los datos y la información constituyen materias primas de naturaleza intangible¹⁹. Uno de los principales desafíos de la SI será generar las habilidades y conocimientos que mejor sirvan para generar más conocimiento y hacer un uso óptimo de la información intangible disponible y que puede ser reproducida a muy bajo costo. En este contexto el conocimiento se convierte en el principal recurso de los individuos y en el mayor capital de las empresas²⁰. Por lo tanto, en la SI la principal inversión será inversión en capital humano y en este sentido, podrá ser considerada como una “sociedad del aprendizaje” donde el mismo no se limitará al período escolar sino que habrá de desarrollarse a lo largo de toda la vida²¹.

Si bien la Sociedad de la Información habrá de afectar, en forma aun difícil de aprehender, casi todas las facetas de la actividad humana (individual o social), en este contexto interesa desarrollar los efectos sobre el mundo del trabajo y, derivados de los mismos, los efectos sobre la educación y el entrenamiento.

¹⁹ Se ha observado que, dadas las tendencias actuales es probable que en el año 2000 toda la información escrita (y también la desinformación) se encuentre en Internet. El desafío será transformar esa información en conocimiento. Cf. **Canada 2005, Discussion Paper, 1998**.

²⁰ En el Informe 1998/99 del Banco Mundial se enfatiza la importancia del conocimiento para el desarrollo y se aconseja enfrentar la problemática del desarrollo desde la perspectiva del conocimiento. Cf. World Bank, (1998).

²¹ Cf. OECD, (1997) y European Commission, (1997a).

El temor a un crecimiento sin empleo que se había generalizado a comienzos de la década del ochenta no pareció encontrar sustento en las cifras del empleo ni en los desarrollos vinculados con la SI que se dieron en los noventa. El principal impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación, que han dado sustento a esta Sociedad, es el referido a la profunda reestructuración operada en los empleos y en el mundo del trabajo. Es cierto que se ha producido un proceso de desindustrialización del empleo. Pero la declinación no se ha dado de modo uniforme. Dentro del sector industrial han caído los empleos no calificados, de bajos salarios y bajo contenido de tecnología. Pero se han expandido los puestos altamente calificados, de altos salarios y alto nivel tecnológico. Y en el sector servicios, principal creador de puestos de trabajo, el empleo ha crecido más en aquellos países que han realizado las mayores inversiones en las nuevas tecnologías²². Muchos de los cambios en los patrones productivos y en los esquemas organizativos del trabajo parecen indicar un apartamiento del concepto tradicional de puesto de trabajo. Sin embargo, los desarrollos posteriores de la SI también indican que las empresas que han adoptado un enfoque favorable a las nuevas tendencias están creando nuevos puestos, nuevas oportunidades, nuevos productos y nuevos servicios. Al mismo tiempo ellas están teniendo un papel de avanzada en el proceso de crecimiento económico y en la mejora de la competitividad.

Es importante determinar que es hoy la SI e identificar sus componentes. De acuerdo con la Comisión Europea²³ la SI está integrada por las Industrias de Tecnologías de la Información y de la Comunicación (ITIC) que son las que se ocupan de la producción de los siguientes bienes y servicios: a) computadoras y software; b) servicios relacionados con la computación; c) equipos y servicios de telecomunicaciones; d) microcomponentes electrónicos; e) equipos de oficinas. Si a las ITIC se le agregan las actividades de publicidad,

²² Cf. European Commission, (1996).

²³ Cf. European Commission, (1998).

audiovisuales y publicaciones²⁴ obtendremos las Industrias de la Sociedad de la Información (ISI). Las ISI más los sectores que hacen uso de los productos y servicios de las ITIC y la incidencia de estos sectores dentro de todas las actividades de la población constituye lo que hemos definido como Sociedad de la Información.

Existe un enorme potencial de crecimiento futuro del empleo en la SI. En el mundo desarrollado, los sectores vinculados con la misma están liderando el crecimiento de las economías y del empleo²⁵. En los Estados Unidos, de acuerdo con un informe del Departamento de Comercio del año 1997, el incremento en la demanda de trabajadores altamente calificados en las Tecnologías de la Información, se estimaba en 95000 por año hasta el 2005²⁶. En la UE la SI constituye ya el sector más dinámico de la economía con una participación de más del 5% en el PIB, con más de 4 millones de personas ocupadas en las actividades vinculadas y, de acuerdo con las estadísticas, uno de cada cuatro nuevos puestos es creado en las mismas. Casi sin que se llegara a apreciar el alcance de este proceso, las industrias de la SI se han ido incorporando a todos los aspectos de los negocios, el trabajo y el ocio²⁷. En Canadá las industrias basadas en el conocimiento son las que han tenido el crecimiento más rápido en los últimos años²⁸. Y los sectores tradicionales de las manufacturas, la agricultura y los recursos naturales están utilizando de manera creciente las nuevas tecnologías.

²⁴ Ya existen proyectos en marcha para el desarrollo del libro electrónico. Por ejemplo el proyecto "**Last Book**" del MIT o el **e-Book**, en etapa experimental, con capacidad para almacenar enciclopedias o bibliotecas enteras. El diario electrónico ya es una realidad que en pocas décadas podrá desplazar al diario tradicional.

²⁵ En los Estados Unidos los gastos en tecnología informática ya representan más de la cuarta parte de la inversión total de las empresas y el mejor desempeño se ha dado no sólo en las que producen tecnología informática, sino también en sus clientes compradores de dicha tecnología. Cf. **The Wall Street Journal Americas**, 31 de marzo 1999.

²⁶ Estas estimaciones son muy conservadoras pues no toman en cuenta el explosivo crecimiento de Internet, el importante desarrollo que está teniendo el comercio electrónico, y el problema informático del año 2000.

²⁷ En 1997 los europeos gastaron en productos y servicios de la SI más de la suma de lo que gastaron en autos, acero y aviones. Cf. European Commission, (1998).

²⁸ Sólo en el sector de servicios de computación los empleos crecieron de 79000 en el año 1993 a 99000 en un solo año. Cf. Industry Canada, (1997).

Con la aplicación generalizada de las tecnologías de la información y de la comunicación puede esperarse una aceleración de los cambios estructurales que ya se están produciendo en el mundo del trabajo. No sólo habrán de sufrir modificaciones importantes las ocupaciones tradicionales, sino que aparecerán nuevas ocupaciones, cambiarán de forma significativa las relaciones laborales, la organización del trabajo y de las empresas, las demandas de habilidades y los sistemas de educación y aprendizaje.

A pesar de los avances producidos en la introducción de las nuevas tecnologías y de las potencialidades que las mismas tienen para mejorar la eficiencia de las distintas actividades, hasta el momento no parece haberse progresado demasiado en términos de las tasas de crecimiento de la productividad en los países de la UE. Pero hoy ya se han identificado las causas principales de ese comportamiento anómalo. En efecto, se ha corroborado que la introducción de las tecnologías de la información y de la comunicación no fue acompañada, en la mayoría de los casos, por las indispensables transformaciones organizacionales, y existen evidencias del hecho de que la implementación exitosa de tales tecnologías demanda un enfoque integrado que las complementa con los cambios organizacionales y con nuevas políticas de recursos humanos²⁹.

Durante casi un siglo la organización del trabajo³⁰ se basó en una organización jerárquica estructurada de arriba hacia abajo con puestos caracterizados por un alto grado de especialización y tareas simples y, con frecuencia, de carácter repetitivo. Por el contrario, dentro de la SI las empresas exitosas serán “**empresas flexibles**” basadas cada vez más en procesos y cada vez menos en funciones especializadas y en rígidas estructuras jerárquicas. En las mismas los trabajadores tendrán a su cargo un conjunto de funciones en vez de la estricta demarcación de tareas vigente en el viejo modelo. En esto tal vez radica la mayor diferencia que muestran los desarrollos producidos en los Estados Unidos y en el Japón.

²⁹ Cf. European Commission, (1997c).

³⁰ Se define la organización del trabajo como la forma de organizar los procesos de producción de bienes y servicios en el lugar de trabajo. Cf. Montuschi, L., (1997) y (1998).

La nueva “**empresa flexible**” será una organización descentralizada, con una producción más diversificada de bienes y servicios, basada en el conocimiento, con menos niveles jerárquicos, orientada a redes y con puestos más complejos, con una variada estructura de habilidades. En las nuevas estructuras organizativas, y mucho más que en el pasado, los recursos humanos habrán de jugar un papel fundamental³¹. Además, resulta también claro que, en este nuevo tipo de empresas, tampoco podrá seguir vigente el viejo esquema de relaciones laborales basadas en puestos y funciones estrictamente delimitados. La nueva organización del trabajo requerirá de un nuevo sistema de relaciones laborales desarrollado sobre la base de la cooperación y del interés común, lo cual implica una profundización de las tendencias que, a lo largo de la última década, ya se han venido observando en esta materia³².

Una de las restricciones que se han presentado en el avance de la SI es la carencia de habilidades y competencias en las nuevas tecnologías. En las nuevas organizaciones flexibles basadas en el conocimiento se requieren elevados niveles de competencia en las habilidades tradicionales de “**literacy**” y “**numeracy**” a las cuales habrá que añadir una nueva habilidad básica de interacción con las nuevas tecnologías que ha sido denominada “**informacy**”³³.

La velocidad de las transformaciones del presente plantea una serie de importantes desafíos en el mercado de trabajo. Se estima que, en promedio, cada año desaparece más del 10% de los puestos de trabajo, que son reemplazados por otros diferentes, en nuevas empresas o afectados a nuevos procesos, que requieren habilidades nuevas, más amplias o de mayor nivel que las correspondientes a los empleos que desaparecen. Por otra parte, los cambios que se producen en la oferta de habilidades son mucho más lentos. Como consecuencia, se presentan serios desajustes en los mercados laborales por redundancia de habilidades ya obsoletas y por cuellos de botella para las

³¹ Cf. European Commission, (1997b).

³² Cf. Montuschi L., (1997).

³³ Cf. European Commission, (1996).

nuevas habilidades requeridas³⁴. Resulta por lo menos paradójico que coexistan altos niveles de desempleo globales con un número creciente de vacantes sin cubrir por la falta de calificaciones en las tecnologías de la información. En Europa se había calculado que la brecha alcanzaba las 500.000 vacantes a fines de 1998 y se estimaba que la misma podría llegar a 1.200.000 para el año 2002³⁵. El problema se plantea en los mismos términos en los Estados Unidos donde, ante la escasez de especialistas en tecnologías de la información, se ha incrementado la cuota de inmigración en 135.000 personas, con tales calificaciones, a lo largo de un período de tres años³⁶. Debe tenerse en cuenta que la presencia de cuellos de botella para la posibilidad de reclutar trabajadores con las nuevas habilidades plantea una seria restricción a las posibilidades de crecimiento, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas³⁷.

Estos desajustes presentan un doble desafío para las sociedades y los gobiernos. En ambos casos la acción debe estar dirigida a ampliar y mejorar la **empleabilidad** de las personas. Por un lado, se trata de readaptar a quienes ya forman parte de la fuerza de trabajo mejorando su dotación de habilidades para ajustarlas a los requerimientos de la SI. Por otro, se trata de estructurar un nuevo sistema de educación y entrenamiento que pueda interactuar con los desarrollos previsibles (y no previsibles) de las nuevas tecnologías y que capacite al individuo para actualizar en forma permanente su acervo de habilidades y conocimientos. En ambos casos las soluciones demandan cambios sustanciales en los enfoques vigentes.

³⁴ Esta situación corresponde a la usual definición del “**desempleo estructural**”.

³⁵ Cf. European Commission, (1998).

³⁶ Esta cuestión ha vuelto a reavivar el debate de los años sesenta respecto del problema del “**brain drain**” en los países que serían los eventuales proveedores de esos recursos humanos escasos.

³⁷ Un estudio realizado en Europa en 1994 entre las 500 PYMES de más rápido crecimiento mostró que más del 50% había tenido problemas para reclutar personal calificado y cubrir vacantes en sus plantas. Cf. **European Economy, Reports and Studies Nº 3**, 1995. Por otra parte, un informe presentado en 1997 por la consultora Coopers y Lybrand, sobre la base de entrevistas a los directivos de las 440 empresas de mayor crecimiento en los cinco años previos mostró que el 75% de los directivos de compañías **high-tech** consideraba a la falta de trabajadores calificados en las nuevas tecnologías como al principal obstáculo para su crecimiento.

En relación con los actuales integrantes de la fuerza de trabajo, los que se enfrentan con las mayores situaciones de riesgo de perder sus actuales empleos o quienes ya se encuentran desocupados son, en general, quienes presentan el mayor problema para poder actualizar sus habilidades. La mayor parte cuenta con niveles de competencia en “**literacy**” y “**numeracy**” muy reducidos (a veces nulos), e inexistentes conocimientos en materia de “**informacy**”. Estas personas se enfrentan con el peligro de quedar marginadas del mercado de trabajo. Si se quedan desempleadas, en el mejor de los casos se les ofrecerá un subsidio como sustitución parcial de ingreso a la espera de un nuevo empleo. Pero los nuevos empleos demandan nuevas habilidades que el desocupado no posee ni tiene medios para obtener. Los programas de entrenamiento y reentrenamiento son, por lo general, orientados a los jóvenes y no a quienes ya han estado trabajando un número considerable de años y han perdido su empleo³⁸. A lo largo de las últimas décadas los gobiernos han fracasado en forma consistente en sus propósitos de lograr la reinserción de los desocupados a pesar de los montos considerables dedicados a las políticas de empleo. Muchos recursos fueron dedicados a políticas pasivas que, en última instancia, convirtieron al trabajador en un desocupado de largo plazo, desalentado y sin condiciones de empleabilidad.

El cambio de enfoque hacia políticas activas, orientadas a reentrenar y a mejorar el acervo de habilidades de la fuerza de trabajo, implicará ingentes esfuerzos y un nivel de compromiso de los gobiernos, los trabajadores, las empresas y la sociedad que no existía en el marco institucional definido por las políticas pasivas. Este es un cambio que no admite demoras, ya que la persistencia del viejo modelo está originando una espiral descendente (pérdida de empleo, desempleo de largo plazo, obsolescencia de habilidades) difícil de revertir si se deja pasar mucho tiempo³⁹. Por otra parte, debe tenerse en cuenta

³⁸ El proyecto actual del MTSS de “**prejubilación**” tiene en cuenta este problema, aunque no lo resuelve pues no le daría al trabajador medios para reinsertarse en el mercado del trabajo, sino tan sólo propondría una sustitución parcial de ingresos a la espera de la jubilación.

³⁹ Para evitar esa espiral en las **Employment Guidelines** para 1999 la Comisión Europea fijó entre sus objetivos mejorar la empleabilidad y para ello los Estados Miembros deben ofrecer la oportunidad de un “nuevo comienzo” en términos de ayuda para entrenamiento, prácticas laborales y otros incentivos antes del cumplimiento de un período de seis meses de desempleo para los jóvenes y de doce meses para los adultos

que el proceso de entrenamiento y aprendizaje debe ser continuo. Se estima que en un período de 10 años más del 80 por ciento de la tecnología hoy vigente será obsoleta y deberá ser reemplazada por otra tecnología más avanzada. Y también serán ya viejos de 10 años (aunque tal vez no completamente obsoletos) los conocimientos y habilidades de la parte de la fuerza de trabajo actual que en ese momento aún participe del mercado de trabajo. En este contexto de rápidos cambios tecnológicos, se ha señalado que, más que aprender la tecnología, lo importante es “aprender a aprender con la tecnología” y aprender a utilizar la información y a comunicar⁴⁰.

Un desafío similar se plantea hacia los sistemas educativos, que en el presente no dan muestras de estar adaptados a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo. Es muy importante destacar que el proceso de formación continua debe tener su comienzo en los primeros años de escolaridad. Es por eso que llama la atención el hecho de que, en muchos casos, parecería que ni siquiera se ha tomado conciencia de los cambios que se están produciendo y de la necesidad de emprender procesos profundos de adaptación a las nuevas demandas⁴¹. La brecha en habilidades que puede originarse en la falta de adecuación de los sistemas educativos, habrá de constituir un serio problema estructural que afectará las posibilidades de crecimiento tanto de las economías como del empleo.

En el proceso de desarrollo de las habilidades y competencias que demanda la SI resulta prioritario establecer una estructura de la educación y del aprendizaje que incluya a todas sus partes y a todas sus etapas, formales e informales. Tal estructura debe estar diseñada de modo de evitar todo tipo de

⁴⁰ Cf. European Commission, (1998).

⁴¹ *“Technical literacy is quickly becoming as important as the ability to read. Yet our educational systems do not treat it as such. Too often, IT training is seen as ancillary, not central, to the educational process. The pace of technological change is far outstripping the investment we are making in our future - in our children and their education”*, CE, **Joint statement from the Summit on employment and training in the Information Society**, 22 septiembre 1998. Puede señalarse que, en este contexto, la situación educativa argentina en materia de creación de habilidades en tecnologías informáticas está muy por debajo de los niveles considerados necesarios. Para un universo de casi 9.000.000 de alumnos a fines de 1998 sólo había entre 100.000 y 120.000 computadoras instaladas. Del total de escuelas sólo un 5% estaba conectada a Internet contra más del 90 en los Estados Unidos. Cf. **La Nación**, 5 de abril de 1999.

exclusión⁴², tendiendo a una mejora de la empleabilidad de las personas y a un aumento de la cohesión social. Estos objetivos plantean algunos de los serios dilemas que enfrenta el desarrollo futuro de la SI.

El enfoque que preside todos los desarrollos previsibles en materia de educación y entrenamiento es el del **lifelong learning** o aprendizaje a lo largo de toda la vida. La formación no habrá de terminar en el sistema de educación formal sino que deberá continuar a lo largo de todo el ciclo vital y deberá comprender mucho más que las meras competencias técnicas. De este modo se facilitarán carreras profesionales más flexibles y aumentará la empleabilidad de las personas.

Una condición necesaria para el funcionamiento de este proceso de formación continua es el establecimiento de los mejores y más sólidos fundamentos del conocimiento y las habilidades en los primeros años de la educación. Estos fundamentos deberán también evolucionar de acuerdo con los cambios que se vayan produciendo en la SI⁴³. Pero no debe perderse de vista el hecho de que ya no se podrá identificar el aprendizaje con la escolaridad. El aprendizaje provisto por la escuela sólo será una parte del aprendizaje total. El nuevo papel de la educación formal será el de proveer los fundamentos para sostener el proceso de aprendizaje de los aprendices continuos de una sociedad basada en un conocimiento que estará en un proceso de cambio continuo⁴⁴. Estos fundamentos serán los de una sociedad del conocimiento y del aprendizaje y deberán permitir aprehender el significado de las cosas, comprender y crear. El desarrollo de una base amplia de conocimientos, científicos, técnicos, filosóficos, literarios y también prácticos, capacitará a las personas para interpretar de modo crítico el enorme caudal de información que les llegará de las más diversas fuentes. Y no debe dejar de tenerse presente que desde el comienzo la escuela deberá proporcionar los

⁴² Ya sea por razones de edad, de género, raza o discapacidades físicas.

⁴³ La formación básica deberá tener su énfasis en las llamadas tres 'R': lectura, escritura y aritmética entendidas, por supuesto en un sentido muy amplio. En inglés serían: reading, writing y arithmetic.

⁴⁴ Cf. Dias de Figueiredo, A., (1995).

elementos que eviten una ulterior segmentación entre quienes saben y quienes no saben, entre quienes sólo pueden usar y quienes pueden interpretar⁴⁵.

Una cuestión esencial es la referida a las habilidades y competencias que se estima serán necesarias para el mundo del trabajo y al procedimiento que permitirá adquirirlas. La base amplia de conocimientos proporcionada en el sistema de educación formal será el fundamento sobre el cual se deberá construir la empleabilidad individual. El camino tradicional ha sido la permanencia prolongada en el sistema educativo y la búsqueda de títulos de nivel superior de carácter progresivamente selectivo. Hasta el presente este procedimiento era el que facilitaba el acceso a las mejores oportunidades y permitía definir el **status** laboral del trabajador. Sin embargo, este procedimiento ha llevado a la exclusión de muchas personas con habilidades o talentos singulares no acreditados por los canales educativos formales. Debe reconocerse que muchas veces la adquisición de esos conocimientos por canales informales tiene un mayor grado de flexibilidad y adaptación a las demandas cambiantes de la SI. La futura validación de conocimientos y habilidades se basará en criterios divergentes de los actuales que eviten todo tipo de exclusiones, que faciliten el aprendizaje continuo y la movilidad y flexibilidad de los trabajadores aumentando su empleabilidad frente a la continua evolución de la SI⁴⁶.

Los desarrollos presentes ya permiten apreciar el surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo que demandan un replanteo de cuestiones fundamentales relativas a las relaciones entre las partes intervinientes en la relación laboral y al marco institucional en el cual las mismas se desarrollan. Por un lado, dentro de la empresa se observa un desplazamiento hacia formas de organización descentralizadas y crecientemente orientadas a redes en las cuales los trabajadores desempeñan un conjunto de tareas sin la estricta delimitación de actividades característica del esquema organizativo jerárquico anteriormente vigente. Por otra parte, han surgido nuevos arreglos laborales flexibles como el teletrabajo, el trabajo part-time, el trabajo temporario, los contratos a plazo fijo, el autoempleo, y el trabajo externalizado, que demandan

⁴⁵ Cf. European Commission, (1995).

⁴⁶ Cf. European Commission, (1995) y Dias de Figueiredo, A., (1995).

un nuevo equilibrio entre la flexibilidad que requieren las empresas y la seguridad que los trabajadores necesitan⁴⁷. Este nuevo equilibrio, que debería traducirse en beneficios para ambas partes, debe tomar en consideración el hecho de que en el nuevo mundo del trabajo los límites entre trabajo y ocio, trabajo y aprendizaje, empleo y autoempleo son o serán menos definidos de lo que eran en el pasado. Se ha señalado que en este nuevo contexto el concepto de seguridad deberá estar basado más en el criterio de empleabilidad en el mercado laboral que en el de seguridad en un empleo particular⁴⁸. La empleabilidad será la noción clave sobre la cual deberá fundarse todo intento de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Con el avance sostenido de las nuevas formas de organización del trabajo surgen otras cuestiones relativas a los fundamentos sobre los cuales se sostiene el actual sistema de relaciones laborales y la legislación que las regula. La mayoría de las regulaciones vigentes responden a esquemas desarrollados para un modelo de organización del trabajo que suponía un empleo permanente para toda la vida activa del trabajador, con un sistema de seguridad social que responde a iguales supuestos, con remuneraciones vinculadas al puesto y no a la persona y con un esquema de negociaciones con los sindicatos que no contempla la situación de aquellos trabajadores que forman parte de esas nuevas estructuras laborales. Las nuevas prácticas relativas a la organización del trabajo han vuelto poco precisas ciertas nociones básicas de la relación laboral. El concepto de empleador se ha vuelto ciertamente más complejo ante las variadas formas de organización empresarial, la localización del empleo se ha diversificado, las prácticas relativas al tiempo de trabajo se han individualizado, han surgido nuevos criterios para las remuneraciones que tienden a sustituir los pagos basados en el tiempo de trabajo. Ya no aparece tan clara la distinción entre el trabajo asalariado y el autoempleo. En consecuencia, la legislación laboral vigente resulta obsoleta para contemplar situaciones que son cada vez más frecuentes.

⁴⁷ Handy señala que las nuevas organizaciones virtuales deben apoyarse más en la confianza que en el control. Cf. Handy, C., (1995).

⁴⁸ Se ha dicho que debe enfatizarse la seguridad en el proceso de cambio y no la seguridad contra el cambio. Cf. European Commission, (1996).

Estos desarrollos están teniendo un efecto de significación sobre los movimientos sindicales, sus objetivos y su accionar. En las últimas décadas las organizaciones gremiales se han visto enfrentadas a una serie de desafíos que las han llevado a replantear sus tradicionales estrategias como cuestión de supervivencia⁴⁹. El surgimiento de la SI y las nuevas formas de organización del trabajo se han constituido en factores de presión adicionales para los cuales el sindicalismo debe encontrar respuesta. Algunas acciones ya han sido emprendidas en tal sentido. El Comité Internacional de Sindicatos del Espectáculo y de los Medios de Comunicación (ICEMU)⁵⁰ emitió una declaración política en junio de 1995 en la cual se planteaban tanto las ventajas y beneficios que podrían derivarse del surgimiento de la SI así como los riesgos que podría originar la limitación en el acceso a la misma. ICEMU no dejaba de reconocer que los desarrollos previstos facilitarían la transferencia de trabajo entre países, pero asumía la inevitabilidad del proceso y destacaba las oportunidades potenciales que la SI ofrece a todos los trabajadores, aclarando que en toda circunstancia debería sostenerse el respeto por los acuerdos internacionales sobre derechos humanos, empleo y condiciones de trabajo⁵¹. Por otra parte, sindicatos europeos en el sector de medios están desarrollando el proyecto MUSENET que debe determinar las necesidades de los sindicatos europeos de medios de comunicación en materia de información y entrenamiento relacionados con la SI. Además de cursos de formación para dirigentes en aspectos específicos de uso de las TIC se propone asesorar a los sindicatos europeos en cuestiones relativas a la organización y negociación en la SI. Otro proyecto emprendido por los sindicatos europeos es el llamado **“Proyecto TRAINS”** (Training to Access the Information Society) que tiene como propósito brindar entrenamiento a dirigentes sindicales en el uso de las TIC a fin de que se encuentren capacitados para retransmitir las enseñanzas en sus propias instituciones de formación de los trabajadores.

⁴⁹ Cf. Montuschi, L., (1998b).

⁵⁰ ICEMU representaba un total de casi tres millones de trabajadores de la industria del espectáculo, los medios de comunicación y las telecomunicaciones de todo el mundo.

⁵¹ Cf. ICEMU, (1995).

El crecimiento del teletrabajo⁵² es otra cuestión que suscita el interés y preocupación de las organizaciones sindicales. A fines de 1998 el número de teletrabajadores, con tendencia fuertemente creciente, ya constituía el 12,5% de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos, el 7% en Canadá y el 4% en la Unión Europea y Noruega⁵³. Debe tenerse en cuenta que la esencia del teletrabajo se opone a las formas tradicionales de organización interna de los sindicatos. Estas estaban basadas en un lugar de trabajo centralizado con procedimientos que presuponían la concurrencia en persona de los trabajadores a reuniones y asambleas. En ello estaba basado el concepto de “democracia sindical”. El teletrabajo contradice los criterios del lugar de trabajo “normal”, con horas de trabajo “normales” a lo largo de una semana laboral también “normal” que constituían la base de los procesos tradicionales de negociación colectiva. Tampoco parece adecuado a las tradicionales metodologías de los sindicatos el trabajo realizado en “empresas virtuales” donde los trabajadores participan en proyectos comerciales por medio de conexiones en red sin que la empresa opere desde una sede física. De hecho los equipos pueden trabajar a través de fronteras de distintos países⁵⁴. En general, estas formas de trabajo a distancia están asociadas con esquemas flexibles de trabajar, incluyendo el trabajo a tiempo parcial, y son desempeñadas, en la mayoría de los casos, por mujeres o por jóvenes, que son bastante indiferentes a las estrategias de reclutamiento de los sindicatos. Por lo tanto, los sindicatos deberán reorientar sus tácticas para interesar a aquellos trabajadores que ya no están empleados en el sentido tradicional. Uno de los instrumentos obvios que deberán usar para ello son las mismas TIC y en lugar del espacio físico tradicionalmente utilizado para sus reuniones y asambleas los trabajadores y los dirigentes sindicales podrán usar el espacio

⁵² El teletrabajo puede ser definido como “trabajo a distancia facilitado por las TIC”. Puede implicar trabajo transferido a la casa del trabajador, a un lugar en una locación distinta de la empresa, a empleados en un país limítrofe, o de un país desarrollado a un país en desarrollo. En todos los casos debe darse el uso de computadoras conectadas por telecomunicaciones para realizar trabajos desde localizaciones remotas.

⁵³ Un total de 23 millones de teletrabajadores en relación a una fuerza de trabajo de 303 millones.

⁵⁴ Existe un número creciente de casos en la Argentina donde se opera de este modo con países con otro huso horario, con buen nivel técnico y bajos costos laborales (por ejemplo la India) con lo cual se puede trabajar las 24 horas del día.

virtual suministrado por la misma tecnología informática distintiva de sus respectivas actividades⁵⁵.

La Argentina se encuentra hoy en los umbrales de la Sociedad de la Información. Los desarrollos de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, facilitados por las privatizaciones y la desregulación de los sectores de comunicaciones, han hecho posible los avances de los últimos años, impensables en la década precedente. Hoy ya forman parte de nuestro panorama habitual el correo electrónico, los cajeros automáticos, la banca telefónica y **on-line**, las reservas de pasajes y hoteles de pantalla a pantalla, la realización de operaciones financieras con el resto del mundo en tiempo real, la televisión por cable o satelital, los videojuegos, el uso de herramientas informáticas en los negocios, la educación, la salud, el comercio. Además, están surgiendo una multiplicidad de nuevas ocupaciones vinculadas tanto con el hardware como con el uso y creación de software. Es cierto que hoy las conexiones a Internet no superan las 300.000, pero se pronostica un crecimiento explosivo de las mismas alentado, en muchos casos, por la demanda de empresas que quieren participar de la economía globalizada y del crecimiento que en todo el mundo está teniendo el comercio electrónico. Ya existen las nuevas formas de organización del trabajo y, para acceder a un número muy importante de ocupaciones, es requisito indispensable la habilidad de interacción con las nuevas tecnologías.

Estos desarrollos marcan un evidente cambio de tendencia respecto del pasado. Por consiguiente, no debería afrontarse el análisis de la problemática del empleo y del desempleo sobre la base de extrapolaciones de tendencias pasadas o con la implementación de políticas formuladas para mercados laborales que están desapareciendo.

La entrada al nuevo mundo de la SI no está exenta de riesgos y dificultades y también plantea dilemas de difícil solución. En la SI se han vuelto indefinidos los límites entre trabajo, aprendizaje y ocio. Al nivel de la sociedad las nuevas relaciones entre trabajo, vida y empleo plantean cuestiones acerca del lugar y el valor del trabajo en la vida de la gente y aparecen dudas acerca

⁵⁵ Cf. Trade Unions Congress (UK), (1996).

del trabajo como fuente de la condición humana y fundamento de la cohesión social⁵⁶. Al nivel de las organizaciones existe un creciente desfasaje entre las habilidades y potencial de los individuos y las demandas de las empresas de flexibilidad, adaptabilidad y competitividad.

Una de las paradojas que se presentan se refiere al tema de la cohesión social, que ha sido definida como “la oportunidad y capacidad de participar en la sociedad que se traduce en una cultura de comunicación, valores y conocimientos compartidos que aspira a la coherencia por la valoración de la diversidad”⁵⁷. Las identidades individuales y sociales que estaban enraizadas en localizaciones físicas y culturas locales forman ahora parte de espacios económicos y culturales globalizados. Las nuevas formas de organizar el trabajo, de aprender y aun de vivir pueden constituir una amenaza a los patrones tradicionales de la vida social, económica y cultural. El aglutinante de la vida social se había desarrollado sobre la base de relaciones de proximidad que también definían las identidades de sus participantes. Al alejar los individuos de sus mundos locales pierden valor esas relaciones y se desdibujan las identidades que estaban enmarcadas en determinados ordenamientos sociales.

Por otra parte, esas nuevas formas de trabajar también debilitan la participación y cohesión social en los lugares de trabajo. En los centros de trabajo virtuales no hay lugar para conceptos tales como la cultura del trabajo, la solidaridad, el trabajo en equipo, la responsabilidad social, los valores éticos. ¿Cómo pueden mantenerse esos valores sin perder las ventajas de la SI?

La SI debe constituirse en un instrumento para la integración social, para formar una sociedad coherente e inclusiva. Debe tender a reducir las desigualdades existentes y asegurar el acceso general a la información y a los servicios sin olvidar que en los nuevos esquemas los recursos más importantes son los recursos humanos y el conocimiento incorporado en los mismos. Es indudable que la SI tiene un enorme potencial y habrá de ofrecer muchas

⁵⁶ El trabajo en sentido tradicional tendía a satisfacer tanto el deseo de las personas de tener un lugar en la sociedad como su necesidad de pertenencia. ¿Podrán las nuevas formas laborales cumplir estas dos funciones? Cf. Phelps, E.S., (1997).

⁵⁷ Cf. European Commission and University of Brighton, (1998).

oportunidades que es necesario identificar y para las cuales es indispensable formarse. Su desarrollo no puede constituir sólo una expansión de la infraestructura de la información y de la comunicación. La SI debe ser una sociedad informada y participativa que debe trascender de la noción tecnocéntrica para adquirir una dimensión humana en la cual el conocimiento compartido constituya la base de la cohesión social.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Blanc, G., **Le Travail au XXIe Siècle: Mutations de l'Economie et de la Société à l'Ere des Autoroutes de l'Information**, Dunod, Paris, 1995.

Dias de Figueiredo, A., "What are the Big Challenges of Education for the XXI Century: Proposals for Action" The Education Information Network in the European Unit, 1995.

Drucker, P., "The Age of Social Transformation", **The Atlantic Monthly**, Vol.274, Nº 5, 1994.

European Commission, **Teaching and Learning. Towards the Learning Society, White Paper on Education and Training**, 1995.

----- , **Living and Working in the Information Society: People First, Green Paper**, 1996

----- , **Building the European Information Society for us all**, 1997a.

----- , **Partnership for a New Organisation of Work**, 1997b.

----- , **The Social and Labour Market Dimension of the Information Society. People First - The Next Steps**, 1997c.

----- , **Job Opportunities in the Information Society. Exploiting the potential of the information revolution**, 1998.

European Commission and University of Brighton, **Knowledge Networking and Social Cohesion in the Information Society**, 1998.

Handy, C. "How do you Manage People Whom you do not See? Trust and the Virtual Organization", **Harvard Business Review**, Vol. 73, Nº 3, Part 1, 1995.

Huey, J., "Waking Up to the New Economy", **Fortune International**, Vol. 129, Nº13, 1994.

ICEMU, **Information Society: Policy Statement of Media Trade Unions**, Ginebra 1995.

Industry Canada, **Building the Information Society: Moving Canada into the 21st Century**, **Strategis**, 27 febrero 1997.

Montuschi, L., **El empleo en la Argentina**, H. Senado de la Nación, Secretaría Parlamentaria, Buenos Aires, 1996.

----- , "Tendencias recientes en las relaciones laborales y en la organización del trabajo. Análisis de experiencias con referencia al papel de los sindicatos", **CEMA Documento de Trabajo Nº 116**, mayo 1997.

----- , "Cambios en la estructura del Empleo: de la Industria a los Servicios", **CEMA Documento de Trabajo Nº 127**, marzo 1998a.

----- , "Perspectivas del sindicalismo ante los cambios en la organización del trabajo, el crecimiento de una economía de servicios y la globalización de las economías", **CEMA Documento de Trabajo Nº 131**, junio 1998b.

Neffa, J.C., "Las nuevas tecnologías informatizadas y sus efectos sobre el empleo a nivel macroeconómico, en un contexto de crisis y reconversión", **Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental**, Año 3, Nº 5, 1996.

OECD, **The Future of Work: Towards Jobless Employment**, **OECD Future Studies Information Base**, Nº 12, Noviembre 1995.

----- , **Labor Market Policies: New Challenges. Lifelong Learning to Maintain Employability**, Paris, 1997.

Pasinetti, L., **Mutamenti strutturali del sistema produttivo. Integraziones tra industria e settore terziario**, Il Mulino, Bologna, 1986.

Phelps, E.S., **Rewarding Work**, Harvard University Press, 1997.

Towsend, P., **The Future World of Work**, European Social Policy Forum, Workshop 1, 1998.

Trade Unions Congress (UK), **New Technologies at Work**, Consultative Document, 1996.

Webster, F., **Theories of the Information Society**, Londres, 1995.

World Bank, **World Development Report. Knowledge for Development**, Washington, septiembre 1998.