

## Trabajo y calidad de vida

14 de octubre de 2010

**VICENÇ NAVARRO**



El trabajo es la variable más importante para explicar la calidad de vida de la población adulta. Estudios científicos de los centros de investigación de la salud de EEUU (los famosos National Institutes of Health del Gobierno federal de EEUU) han mostrado que la variable más importante para explicar la longevidad (es decir, los años que una persona vive) de los ciudadanos estadounidenses es el tipo de trabajo que realizan. A mayor calidad del trabajo (es decir, a mayor posibilidad de mostrar en su puesto de trabajo la creatividad que todo ser humano tiene, a mayor control de su ambiente laboral y de sus condiciones de trabajo y a mayor satisfacción con su trabajo), mayor es el número de años que un ciudadano vive. En realidad, el trabajo configura las 24 horas del día, y no sólo las ocho horas de jornada laboral. Un carpintero, por ejemplo, tiene sueños distintos a un médico. Y el punto más débil de nuestras sociedades es que, para la mayoría de personas que trabajan, el trabajo no es, en sí, un medio

de goce, creatividad y satisfacción, sino un mero instrumento para conseguir los medios –dinero– para que aquel individuo se sienta realizado en el mundo del consumo. La sociedad del consumo convierte el mundo del trabajo en mero instrumento para poder consumir.

Sin embargo, el trabajo es la variable más importante para configurar la vida de una persona. Lo que la persona tiene (el consumo) depende de lo que hace (trabajo). De ahí que la gente normal y corriente, en la gran sabiduría que le da su experiencia cotidiana, cuando quiere saber de una persona, después de preguntarle su nombre, suele preguntar: “Y usted, ¿de qué trabaja?”. Y cuando le responde a esta pregunta ya conoce mucho de la otra persona, incluyendo su nivel de consumo, tipo de vivienda que tiene y el tipo de vecindario donde vive, así como su estilo de vida, y un largo etcétera.

Pero el trabajo (la existencia de un buen trabajo) no es sólo un bien individual, sino también colectivo. Es decir, a más personas trabajando (y con un buen trabajo), mayor riqueza existe en un país. En realidad, el hecho de que seamos en España menos ricos que la mayoría de países de la UE-15 se debe a que tenemos menos personas trabajando que ellos. De ahí la enorme importancia de que las autoridades públicas ayuden a las mujeres a integrarse en el mercado de trabajo mediante el desarrollo de lo que en su día llamé “el cuarto pilar del bienestar” (ver mi artículo bajo este título en Público, 15-10-09), es decir, escuelas de infancia y servicios domiciliarios.

Ahora bien, para tener un buen trabajo primero hay que tener trabajo. Y este no abunda. Y ahí comienza el problema. Si todas las personas que desean tener trabajo (que son la mayoría de personas adultas) lo consiguieran y hubiera pleno empleo, la demanda no sería

sólo de empleo, sino de buen empleo. Un buen empleo sería el objetivo central de la mayoría de la población adulta. Pero cuando hay un elevado desempleo, entonces las demandas disminuyen y se pide trabajo y punto, sin añadir "buen", que es la situación en la que nos encontramos ahora, con un elevadísimo paro.

Ahora bien, el desempleo se da cuando hay menos oferta de trabajo que la que desea la población que busca trabajo. Y ello puede deberse a varias razones. Una es que la economía está estancada y no hay suficiente demanda de productos y servicios, con lo cual las empresas disminuyen su producción y despiden a sus trabajadores. Es lo que está ocurriendo ahora. Pero, además de ello, hay causas estructurales que vienen existiendo desde hace muchos años. Una es el cambio tecnológico, que permite a un trabajador hacer lo que hacían antes veinte trabajadores. Otra es el desplazamiento de empresas a otros países, a los que se llevan puestos de trabajo. Y otra es la inmigración, que aumenta el tamaño de la población que demanda trabajo. Cada una de estas causas estructurales puede variar según decisiones políticas.

Pero otra manera de reducir el desempleo, que no se está explorando tanto como las anteriores, es aumentar la oferta de trabajo disminuyendo el número de horas trabajadas. Esto es precisamente lo que hizo la Administración Roosevelt con el New Deal, cuando el desempleo, durante la Gran Recesión, aumentó considerablemente. Dictó una ley en 1940 que estableció la semana laboral de cinco días, cuando antes era de seis días. Este cambio fue enormemente importante y, además de aumentar la calidad de vida de la población trabajadora (y de sus familias), aumentó enormemente la oferta de trabajo. De ahí que una medida de gran eficacia para crear empleo sería disminuir la semana laboral a cuatro días, cambio que, naturalmente, debería hacerse lentamente y sin que afecte negativamente a la producción de bienes y servicios. Es probable que

los beneficios empresariales se redujeran al principio, lo cual explica la enorme oposición del mundo empresarial a tal medida. En realidad, su última demanda, propuesta por la Comisión Europea, de sensibilidad neoliberal, era aumentar la semana laboral de 48 a 65 horas.

Las rentas del trabajo, sin embargo, subirían, lo cual es un dato positivo desde el punto de vista de la eficiencia económica, pues parte del problema financiero y económico se basa en la excesiva polarización de las rentas, con una enorme exuberancia de los beneficios del capital a costa de la reducción de los beneficios del trabajo (ver mi artículo "Para entender la crisis. Así empezó todo en Estados Unidos", *Le Monde Diplomatique*, junio de 2009). Y los datos están ahí para quien quiera verlos. El enorme aumento de la productividad que se ha dado durante el siglo XX en la mayoría de países de la OCDE (el club de países más ricos del mundo) ha beneficiado mucho más a las rentas del capital que a las rentas del trabajo. De ahí la importancia de revertir este hecho por razones de equidad, así como de eficiencia económica.