

EL PRODUCTIVISMO Y SUS EFECTOS EN LA SALUD

Cuad. Méd. Soc. XXXVII, 1, 1996/ 5-10

Dr. Hernán Sandoval Orellana*

ANTECEDENTES

La práctica cotidiana en el mundo del trabajo plantea una serie de interrogantes en relación al quehacer profesional y a la capacidad que se tiene para dar satisfacción a todos los problemas que se presentan en la relación hombre-trabajo y, principalmente, al objeto particular de nuestra labor, que es la relación entre la salud y el trabajo.

La visión fragmentada y parcial de cada una de las disciplinas que se ocupan del trabajo no logra dar cuenta de toda esta problemática y, en particular, de los problemas de complejidad creciente, como son las relaciones que hay entre la salud y el trabajo en cuanto a la influencia de factores como: los agentes patógenos, la organización en ritmo e intensidad en el trabajo, los sistemas de estímulo y salariales y los sistemas de turnos; todos ellos tienen repercusiones variables y a veces potenciadas, que llegan a producir el deterioro de la salud. Desde esta perspectiva, es correcto preguntarse cuál es, en primer lugar, la visión que tenemos del trabajo y cuál es la relación que nosotros pensamos que tiene hoy y que debería tener el trabajador en relación al trabajo en la sociedad contemporánea. En este sentido, es útil revisar los fundamentos de la sociedad industrial.

EL PARADIGMA PRODUCTIVISTA

La utopía productivista y su expresión máxima

La sociedad industrial nos prometía desde el

siglo XVI, y con mayor fundamento desde fines del siglo XVIII, que el desarrollo de las fuerzas productivas y la expansión de la esfera económica iban a liberar a la humanidad de la escasez, la injusticia y el malestar, que iban a darle, junto con el poder soberano de dominar la naturaleza, el poder soberano de liberarse a sí misma. El desarrollo de las fuerzas productivas iba a hacer del trabajo la actividad, a la vez, esencial y autopoyética, en la cual la realización incomparable y singular de cada quien, a la vez, derecho y deber, formaría parte y sería reconocida como sirviendo a la emancipación de todos. Esta utopía está hoy en crisis, crisis que en la práctica es más fundamental y más profunda que una crisis económica, porque es una crisis de la sociedad. Es el derrumbe de la utopía en la cual vivían las sociedades industriales los dos últimos siglos.

Uso "utopía" en el sentido que le da la filosofía contemporánea a ese término; es decir, la visión de futuro sobre la cual una sociedad elabora sus proyectos, funda sus objetivos, ideales y sus esperanzas.

Cuando una utopía se derrumba, es toda la circulación de valores que recorre la sociedad y es la dinámica y el sentido de las prácticas sociales que entra en crisis. Esta es la crisis que vivimos: de la utopía productivista no queda nada.

Esto no quiere decir que a partir de ahora todo es vano y que no nos queda más que someternos al curso de las cosas. No. Esto quiere decir que nos es necesario cambiar de utopía, puesto que mientras permanezcamos prisioneros de la que se derrumba, seremos incapaces de percibir el po-

* Médico, Salud Ocupacional, Codelco-Chile.

tencial de liberación que contiene la mutación presente y de aprovecharlo para imprimir a esa mutación su sentido. El derrumbe de la utopía está presente en todas partes y todos los aspectos de la vida social.

Nunca antes la especie humana y sus organizaciones sociales habían tenido tanto poder para producir, poder que se resume en el hecho de que cada vez es menor la cantidad de trabajo humano para producir más y mejores bienes. Sin embargo, esto no se traduce en bienestar y felicidad, sino que, a escala global, se presenta como escasez y precariedad, hambruna o enfermedad, inestabilidad e infortunio.

Para aquella parte de la humanidad, los menos, que dominan la técnica y tienen la organización que les permite producir gran cantidad de bienes y que pueden adquirir, "consumir", **la sociedad de la abundancia**, esto no ha servido para evitar la desagregación social expresada en el estallido de las estructuras de la sociedad tradicional, incluyendo a la familia, y en la desaparición de los lazos de solidaridad de los individuos, que enfrentan solitarios la competencia. Otros síntomas son la adicción de sustancias legales, como el alcohol y medicamentos, o ilegales, como los opiáceos, la cocaína, la marihuana y otras menos conocidas.

La sociedad de la abundancia, que es el producto más refinado de la utopía productivista, se derrumba bajo el peso de su propia producción, y al deterioro de la vida humana se agrega el de toda la naturaleza que no se recupera de la frenética agresión que la extracción de los recursos naturales o la contaminación, a que la abundancia obliga, están produciendo.

Para los otros, los más, la escasez y la enfermedad siguen siendo una situación corriente y, lo que es peor, sin esperanza. La enorme masa de bienes producidos por la humanidad les llega como esporádica y tardía ayuda alimentaria o como productos desechados por la sociedad de la abundancia que todavía toleran un reúso: ropa usada, autos usados, fábricas usadas encuentran compradores en los países pobres. Lo que es quizás peor, **son las ideas usadas** de que la industrialización y el productivismo pueden modificar su situación desesperanzada.

Los del medio somos, en la práctica, dos: como Chile. Un país que está entre los pobres y que convive con otros, que forman parte de los ricos; estamos en las estadísticas de los promedios que ocultan la realidad, entre los dos anteriores, pero, en verdad, somos los dos anteriores.

No quiero hacer el recuento de los síntomas de la crisis, sólo señalarla en gruesos trazos, pero sobre todo enfatizar que el paradigma, el modelo que se nos ofrecía, no puede sostener la prueba de la realidad. Es en el terreno de la salud y el trabajo donde quiero encontrar las raíces del derrumbe de la utopía.

La ética del trabajo

Los fundamentos éticos del trabajo en la sociedad productivista son: "mientras más trabaja cada quien, mejor se encuentra todo el mundo"; los que trabajan poco o no trabajan, perjudican a la sociedad y no merecen formar parte de ella; los que trabajan bien, triunfan socialmente, y quien no triunfa es culpable él mismo.

En esta perspectiva, el trabajo es un deber, pero también un derecho; la persona es lo que obtiene a través de su trabajo, el trabajo es el mayor determinante del lugar que ocupa una persona en la sociedad y en algunas sociedades marca de tal modo que los hijos suceden a los padres sin que se pretenda modificar esa situación. El trabajo es el mayor determinante de identidad social y también individual en la sociedad contemporánea. Cuando el trabajo es un deber social y no sólo un derecho, la sociedad debe proporcionarle a cada uno la posibilidad de trabajar. Sin embargo, eso no es así. El incremento de la productividad ha hecho disminuir los puestos de trabajo en el sector productivo y ha hecho aumentar los puestos de trabajo en el sector de los servicios. No obstante, ningún aumento del sector de servicios ha sido capaz de compensar la enorme disminución del sector productivo, e incluso en el sector servicio se introducen técnicas que permiten un aumento de la productividad. Hoy, en la práctica, la sociedad plantea una ética del trabajo en circunstancias que no es capaz de proporcionar trabajo a todo el mundo. Esta no es una situación que tienda a mejorar, por el contrario, es una situación que tiende a agravarse en el tiempo, producto de las nuevas tecnologías y por la introducción de algunos avances importantes, como la automatización programada y la robótica.

Las nuevas tecnologías tienen un gran impacto porque crean una variada gama de productos nuevos, ahorran en costo de mano de obra, ahorran en capital por el producto fabricado, ahorran en materia prima, optimizan el uso de la materia prima, reducen el consumo de energía, reducen el impacto negativo en el medio ambiente, porque introducen en el propio ciclo productivo los

desechos que se van generando; permiten aprovechar la potencialidad intelectual de los trabajadores y su responsabilidad, y, en la práctica, aumentan enormemente la productividad generando mayores problemas en relación a la necesidad que tiene la sociedad de generar puestos de trabajo. Esto lleva a resultados que son excelentes desde el punto de vista de la óptica productivista, pero que son desastrosos desde el punto de vista de la organización y la estructura social.

En la óptica productivista se está llegando a una nueva noción, aquella de la empresa fragmentada y de la cual se ha hablado mucho a propósito del modelo Benetton. Ese modelo consiste fundamentalmente en que la empresa genera el diseño, las normas de calidad y ofrece a distintos productores la posibilidad de fabricar con esos diseños y, posteriormente, hace el control de calidad y la distribución de los productos; o sea, se está generando una imagen de marca y no un producto en sí. Básicamente, lo que la empresa regula es la circulación de las mercaderías y actúa en la mantención de la imagen, es decir, en el diseño y control de calidad. Esta empresa ha sido extraordinariamente exitosa en generar este tipo de organización del trabajo que lo realizan numerosos otros contratistas, incluso individuos, y es un modelo que está siendo copiado en todo el mundo.

Este modelo de la empresa que genera el diseño y finalmente elabora el producto final con partes que le dan diferentes proveedores, es cada día más difundido a nivel de distintos tipos de bienes y, en particular, en la industria automotriz que está trabajando con partes fabricadas por otras empresas conforme a las normas de calidad que ellos entregan. Esto lleva a que la noción de la empresa que generaba un empleo estable, una identidad del trabajador con ello y que ofrecía todas las garantías de cobertura social, salud y otras ventajas, no sólo para el trabajador sino para su familia, está desapareciendo como la unidad de mayor eficiencia y está siendo reemplazada por este tipo de empresas que tienen cada vez menos personal y que ocupan el trabajo de otras.

En Alemania, las centrales sindicales estiman que para el año 2000, en ese gran país que otorga una gran importancia a la seguridad social y a las estructuras formales de protección al trabajador, solamente un 25% de los trabajadores van a trabajar en las grandes empresas con toda la cobertura social de la legislación vigente. Otro 25% de los trabajadores va a estar en empresas de menor tamaño que son proveedoras ya sea de trabajo parcial o ya sea de partes que se arman en la

empresa que tiene la marca; y el 50% de la fuerza de trabajo en Alemania, una sociedad altamente desarrollada, va a estar en el sector marginal, esto significa que van a tener trabajo parcial, trabajo temporal y **algunos no van a tener nunca trabajo**. El resultado de pensar la empresa como una entidad solamente orientada a maximizar la producción y los beneficios tiene indudablemente una gran eficacia en el manejo de la propia empresa, pero una gran ineficacia desde el punto de vista social.

La sociedad industrial genera ilusiones y promesas que no es capaz de sostener, **no hay trabajo para todos y cada vez habrá trabajo para menos**. Esto produce una situación de contradicción, que no puede sino conducir a la enfermedad de la sociedad y a la enfermedad de los individuos. En la práctica es una situación esquizofrenogénica, porque exige del individuo un desdoblamiento que implica que por una parte toda su ética de vida aprendida desde su hogar, en la escuela y en todos los medios de comunicación y de información social está vinculada a la necesidad de que él trabaje, se identifique con el trabajo y se realice por el trabajo; su lugar en la sociedad va a estar determinado por el tipo de trabajo que realiza y cómo lo realiza. Pero, por otra parte, la sociedad no le da trabajo y le dice: "a pesar de estar sin trabajo, compórtese como si estuviera con".

Es una situación que evidentemente genera un desequilibrio en los individuos. La sociedad enferma produce enfermos, hay un doble lenguaje: "trabaje, porque es su deber y su derecho" y no hay trabajo. Cuando nosotros examinamos los problemas de la relación de los individuos con el trabajo y la posibilidad que tienen de enfermar y morir por causas, agentes o factores directamente o asociados con el trabajo, nosotros tenemos que examinar el problema de salud y enfermedad en el trabajo en la relación dinámica de trabajo-no trabajo y, a su vez, en la relación dinámica trabajo formal y trabajo informal, que son momentos de la vida de todos los trabajadores.

La empresa modelo

El paradigma de la gran empresa matriarcal y protectora ya no es la solución. No sólo no es la solución, sino que la organización de la rentabilidad, la eficiencia y la productividad exige que la empresa deje de serlo.

Es irreal hoy plantear que puede ser la empresa el lugar de encuentro donde se reconstituyan

los lazos sociales y de solidaridad que permitirían reestructurar en una sociedad menos competitiva y donde se apoye más a los individuos y se dé soluciones a los problemas que la desagregación social plantea en todas partes del mundo. Sin embargo, eso no es así, por lo que ya planteábamos. Las personas que van a trabajar en grandes empresas que tengan las características de poder ofrecer una vida integral de trabajo allí, con protección social y con un espacio para desarrollar diferentes aptitudes, van a ser cada día menos y va a haber cada día mayor cantidad de gente que realiza otro tipo de trabajos que los vinculan sólo temporalmente a las empresas y cuando están vinculados a empresas, éstas son medianas o pequeñas y tienen apenas la organización para la máxima productividad. Pero no todo es tampoco excelente para los que se quedan en esas empresas productivas, sufren las contradicciones del modelo tecnoeconómico, fundamentalmente a través de la introducción de la tecnología de la automatización programada.

Esta tecnología no tiene por objeto humanizar el trabajo, libera la carga física, pero impone otras cargas, principalmente el trabajo continuo y los efectos en la salud que éste tiene. Esto se explica por la necesidad de las empresas de amortizar las grandes inversiones que significa introducir la nueva tecnología y, por lo tanto, generar máquinas que no deben parar nunca. La introducción de esta tecnología muchas veces no está precedida por una capacitación y la ausencia de ésta produce una frustración en los trabajadores que se sienten amenazados y reemplazados por la máquina. Además, en aquellos casos de trabajadores que a fuerza de experiencia habían adquirido la destreza en la producción de algún objeto, cuando son reemplazados por máquinas robotizadas se produce una descalificación de la mano de obra, porque en el fondo es gente que, con un nivel básico de formación, había aprendido un oficio y que está siendo reemplazado por la máquina. Esta mano de obra descalificada muchas veces no tiene otro destino que la cesantía y la asistencia social. Además, hay un desconcierto importante en los trabajadores, porque muchas veces la automatización se introduce parcialmente y en las empresas se mezclan zonas de alta tecnología, robotizadas, con exigencias de un tipo, con zonas de producción tradicionales, con exigencias de un tipo totalmente diferente. Los trabajadores sufren al tener que adaptarse a situaciones que simultáneamente están demandando calificaciones muy diferentes. La descalificación,

más el desconcierto, hacen que el individuo pase a sentirse un objeto de un sistema que marcha independientemente de él, ya que el trabajo en los sistemas robotizados los controlan las propias computadoras.

Esto genera, finalmente, una gran inestabilidad en el empleo, porque en el fondo sólo aquellos que tienen los niveles básicos de formación que les permiten adaptarse a las nuevas tecnologías, conocerlas y manejarlas son los que permanecen en el empleo, los trabajadores que partieron de un nivel de formación muy elemental o que son considerados de una edad que ya no pueden aprender las nuevas tecnologías, pierden su trabajo. Junto con la introducción de nuevas tecnologías, desde el punto de vista de la automatización programada y la robótica, se introducen nuevas formas en la organización de la producción y esta organización de la producción se hace hoy en tomo a los conceptos de calidad total.

La integración de los nuevos conceptos de calidad total apela al orgullo y a la responsabilidad del trabajador, pero muy pocas veces son reconocidas su participación y su responsabilidad con un incremento salarial. En círculos de calidad, se discute todo lo que atañe a la calidad del producto y del proceso y pocas veces se permite discutir y resolver problemas relacionados con el ciclo de la operación: la ergonomía, la intensidad y ritmo de trabajo, el diseño del puesto, las enfermedades profesionales, el efecto en el medio ambiente y el tipo de incentivos que se otorgan a los trabajadores. Normalmente los equipos de círculos de calidad no pueden ser autoconvocados y el líder no es siempre el elegido por el grupo. Hay otro elemento que es importante: se estimula la competitividad interna y desactiva el apoyo mutuo y más que generar un trabajo realmente en equipo, genera un trabajo donde cada cual vigila al otro para mantener los rendimientos del grupo. Los trabajadores cuando conocen el círculo de calidad, muchas veces se sienten frustrados porque se les incorpora al proceso y se obtiene que ellos participen con toda su experiencia y que participen precisamente con aquello que los califica: sus secretos para lograr un mejor producto. Pero la incorporación de su secreto que produce un mejoramiento en el proceso total no es reconocido como tal, ni tampoco se les paga por ello.

Por último, todos estos fenómenos que hacen un llamado a la responsabilidad, a la participación y al orgullo de los trabajadores que no son reconocidos desde el punto de vista salarial, no son reconocidos tampoco con una disminución del

tiempo de trabajo, a pesar de que haya un aumento de la productividad y de las ganancias. Cuando la empresa entra en algún ciclo recesivo, tampoco son reconocidos con una solidaridad manteniendo al trabajador en su empleo y aquellos que son más vulnerables o inestables son despedidos. En consecuencia, introducen un nuevo elemento de frustración: la solidaridad y la participación se ejercen en un solo sentido, del trabajador hacia la empresa, pero no de la empresa hacia el trabajador.

Todo esto nos lleva a ver el problema de la salud en el trabajo. Nosotros hemos trabajado habitualmente en Medicina del Trabajo, en Salud Ocupacional con los conceptos de enfermedades específicas producidas por agentes presentes en el medio de trabajo. Tradicionalmente hemos mantenido aquella clasificación de que los agentes capaces de producir las enfermedades del trabajo son físicos, químicos o biológicos y en los últimos años se ha introducido la categoría de los factores psicosociales, que estarían también en la causa o condicionando la aparición de enfermedades del trabajo. También en los últimos años ha aparecido la noción de que no solamente hay enfermedades específicas profesionales, sino que las llamadas enfermedades relacionadas con el trabajo, en las cuales no hay una especificidad ni de la patología ni del agente, sino que es un ambiente el que produciría este tipo de enfermedades.

La sola caracterización de los riesgos del trabajo en agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales plantea que en realidad estamos mirando los fenómenos de la relación hombre-trabajo y su salud con una visión fragmentada parcial de la realidad y que, en el fondo, cada cual toma una parte de esa realidad. Tenemos hoy que preguntarnos si con esa metodología de parcelar podemos dar cuenta de los problemas y los fenómenos que afectan a la salud de los trabajadores y a la salud de la sociedad, y también preguntarnos si la empresa no está sufriendo en su salud al tener que forzar a los individuos a adaptarse a condiciones, ritmos y situaciones de trabajo que repercuten negativamente sobre su bienestar psicosocial y orgánico, ofreciéndoles a cambio solamente una recompensa por su adaptación y competitividad en términos de un nivel de ingresos que les permite un cierto consumo de bienes y no otras cosas.

Estamos frente a una situación extremadamente compleja donde los factores que interactúan y la dinámica que generan estos factores no puede

ser aprehendida parcialmente, sino que tiene que ser tomada a partir de una mirada global del problema y tenemos, entonces, que enfrentar la globalidad. La utopía productivista, de la cual dijimos al comienzo que ya no queda nada, en el fondo tiene una larga agonía y es mucho lo que habrá que hacer para romper el cepo que su misma realidad nos plantea al no concebir otras formas de organizar a la sociedad para producir y dar satisfacción a sus necesidades; sin embargo, esta agonía en la práctica tiene el germen en sí de su destrucción.

Hay un primer criterio con el cual tenemos que discutir y confrontar que es el de la lógica económica y de la máxima rentabilidad. La rentabilidad de las empresas y la máxima eficiencia productiva no significan ni representan siempre la máxima eficiencia desde el punto de vista de satisfacción de las necesidades de la sociedad. En consecuencia, es imperativo restringir el campo de la lógica económica en la determinación de la organización del trabajo, socialmente y en la empresa.

Esta misma lógica es la que genera uno de los fenómenos y estímulos fundamentales para el incremento de la productividad que es la competitividad, pero la competitividad tiene una contrapartida que es necesario llevarla hasta el seno de cada individuo. Cada individuo tiene que participar de esta competencia y esta competencia lleva como contrapartida el fin de la solidaridad necesaria para mantener apoyo a la múltiple y variada naturaleza de las personas que no siempre están en condiciones de poder enfrentar exitosamente esa competitividad y que quizás en una sociedad más solidaria podrían expresarse de maneras más positivas.

Hay otros problemas que acarrea el productivismo, y que los mencionamos inicialmente, que es la destrucción del medio ambiente. Esta destrucción de medio ambiente plantea límites objetivos al crecimiento, entendido éste como el incremento del producto interno bruto sin que necesariamente represente un incremento del bienestar, la calidad de vida y, por último, la felicidad de las personas del país en donde se aumenta ese producto interno bruto. También aquí hay una racionalismo económico. Los límites del crecimiento se han planteado sobre la sustentabilidad, es decir, la capacidad que tienen los diversos medios ambientes y sobre todo aquellos que generan recursos naturales para reproducir esos propios recursos. Esta sustentabilidad es también un criterio económico; en consecuencia, no da satis-

facción a un nuevo enfoque, a una nueva visión de este problema y también es necesario restringir el trato del medio ambiente en la racionalidad económica y hay que buscar una racionalidad social y humanista para poder enfrentar el problema del medio ambiente. Cuando señalábamos al principio que una utopía necesariamente tiene que ser reemplazada por otra para poder dar la posibilidad de generar modelos en los cuales se inserte la actividad de los individuos y de la sociedad, para refundar la utopía es necesario preguntarse algunas cosas.

Creo que lo primero que hay que preguntarse es: ¿Es el trabajo necesario? Esta es una pregunta que parecería totalmente incongruente. Es evidente que todos los hombres tienen que desarrollar una actividad para asegurarse su sustento; sin embargo, la pregunta se refiere al trabajo remunerado en la forma en que hoy se hace: ¿es necesario?, ¿no es insensato tener que trabajar para poder comprar servicios que aseguren la capacidad de trabajo de las personas?, es decir, la incorporación de la mujer al trabajo, el trabajo de una madre se justifica en la medida que éste le da un ingreso suficiente para que pueda pagar, ya sea a una persona que cuide de sus hijos o a una institución que se haga cargo de ellos, ¿no sería más razonable, quizás, que esa persona trabajara menos y parte de su trabajo cotidiano lo hiciera efectivamente recibiendo una remuneración socialmente apoyada para que se ocupara de esos otros problemas?, ¿por qué esta división tan tajante entre el trabajo productivo que es público, y el trabajo reproductivo, es decir, el que genera la posibilidad de seguir trabajando, que es privado, pero que también tiene que entrar a la esfera de lo económico? Estas son preguntas que es necesario responder. Pero también la pregunta quizás más radical: ¿es natural que se identifique la posibilidad de supervivencia de la especie, de bienestar de la especie con la producción de bienes, en circunstancias que, a lo mejor, menos bienes podrían generar mayor bienestar que esta carrera loca de producir en desmedro del bienestar de cada cual y con el precio de la desintegración social? Otra pregunta: ¿es necesario que el reco-

nocimiento social y la identidad de las personas esté fundamentalmente dada por el trabajo que realizan?, ¿no hay otros atributos de las personas que pudiesen ser valorados y que permitieran que se generara su identidad en torno a esos otros atributos?

Es necesario plantearse todas estas preguntas para llevar a cabo una reflexión sobre una nueva utopía en relación al trabajo y en la esfera de nuestros intereses profesionales más concretos de la salud y el trabajo.

Anticipando, quizás, podría resultar evidente plantear que una nueva ética del trabajo tenga como fundamento la necesidad de trabajar menos, porque la humanidad está en condiciones de poder hacerlo, pero además la necesaria formación de los ciudadanos, el mejoramiento de los sistemas de enseñanza-aprendizaje nos pueden llevar a trabajar mejor. Trabajar mejor significa que se genera la cantidad de trabajo socialmente necesaria para asegurar el funcionamiento de la sociedad con mucho menos tiempo de trabajo. También es necesario plantearse que en una nueva ética del trabajo y de la vida social hay que abrir grandes espacios para la realización de los individuos no a través de lo que simbolizan como poder o dinero en el trabajo, sino que a través de lo que pueden hacer en el intercambio con otras personas y en este intercambio nosotros tenemos que buscar otros ideales como la solidaridad, la belleza y, por último, la felicidad de todas las personas. "Trabajar para vivir y no vivir para trabajar", es la perspectiva con la cual hay que enfocar la búsqueda de nuevas utopías, que en esta óptica debe fundarse en una nueva ética del trabajo que se oriente a despojarlo de su carácter de fin de la vida social e individual y no sólo de medio, que es.

BIBLIOGRAFIA

- André Gorz; "Metamorphose du Travail".
- Jean Baudrillard; "Le Miroir de la Production".
- Laura Palomares, Leonardo Mertens, "El Movimiento Sindical ante los cambios en la práctica productivista". Revista de Economía del Trabajo (PET), 1993.