

EL FACTOR TRABAJO: un asunto de la Economía y la sociología

Miguel Angel Beltrán*
 Marleny Cardona**

Toda existencia humana, y por eso, toda historia de los hombres deben esta en posición de vivir para ser hábiles a la "historia de los hechos". Para hacer historia, hombres y mujeres deben sobrevivir, y para sobrevivir deben transformar la naturaleza en cosas útiles. las relaciones particulares que produjeron y se reprodujeron definen el carácter de actividades económicas, como la manera o modo de producción. En otras palabras, la historia es periodización de una sucesión de modos de producción dominante.
 Buraway (1990)

1. CIENCIAS SOCIALES Y EL CONCEPTO "TRABAJO"

El interés de la sociología por el tema del trabajo no es reciente. Los clásicos y fundadores de la disciplina lo abordaron como una de sus preocupaciones centrales. No hay que olvidar que el proceso de la revolución industrial, junto con la revolución francesa de 1789 constituyó el factor más inmediato de la aparición de la teoría sociológica¹. De tal modo que los nexos entre sociología y trabajo han sido permanentes y su desarrollo ha estado estrechamente vinculado a él.

1.1 Ciencia Sociales y Revolución Industrial:

La Revolución Industrial se inicia en Inglaterra a finales del siglo XVIII y paulatinamente se expande durante el siglo XIX y principios del XX a los demás países occidentales, inaugurando una nueva etapa, radicalmente distinta de las precedentes en la historia de los hombres. La revolución industrial no constituyó un único acontecimiento, sino muchos desarrollos interrelacionados que culminaron en la transformación de una sociedad con una economía de base agraria a otra nueva fundamentada en la producción fabril

* Profesor de la Universidad de Antioquia en el Departamento de sociología, Doctor en Estudios del Pensamiento Latinoamericano en la UNAM, México

** Profesora de la Universidad EAFIT, Departamento de Economía, Doctora en Ciencias Sociales en el COLEF, México.

¹ Robert Nisbet. *La Formación del Pensamiento Sociológico (2vols)*. Buenos Aires: Amorrortu, 1990.

La característica económica sobresaliente de la primera revolución industrial es el aumento extensivo e intensivo en el uso de los factores del trabajo y con él, la aparición de fábricas que se extienden progresivamente a todas las ramas de la producción. De esta manera, buscando el individuo su propio interés, ante la posibilidad de atender mercados más amplios, se expande la producción mediante aplicación de nuevas técnicas y métodos de organización. Hay un incremento claro de la productividad del trabajo humano, que permite y exige una acumulación de bienes productivos, con lo que la expansión se realimenta.

La influencia de esta revolución en las sociedades decimonónicas fue inmensa, lo que atrajo la atención de muchos pensadores sociales, preocupados fundamentalmente por los efectos negativos de estos cambios.

En términos generales, la primera revolución industrial generó un desorden social en casi todos los campos de la vida, creando situaciones de inadaptación. Gran cantidad de personas del siglo XIX y XX fueron desarraigadas de su entorno rural y trasladadas a emplazamientos urbanos para ocupar los empleos industriales que ofrecían las nuevas fábricas. Las consecuencias de ello fue la degradación de los trabajadores, privados ahora de las estructuras protectoras del gremio, la aldea y la familia. Se generó así, situaciones crecientes de miseria social entre los trabajadores industriales, que a la postre condujo al surgimiento de una diversidad de movimientos radicales que se propusieron como objetivo el derrocamiento del sistema capitalista.

El sistema fabril, por su parte, experimentó una serie de transformaciones resultado de las innovaciones tecnológicas y del reacomodo de las relaciones laborales. Se crearon inmensas burocracias económicas para proporcionar los múltiples servicios que requerían la industria y el naciente sistema económico capitalista. El ideal de esta economía era un libre mercado en el que pudieran intercambiarse los diversos productos del sistema industrial. En este sistema unos pocos obtenían enormes ganancias, mientras la mayoría trabajaba gran cantidad de horas a cambio de bajos salarios.

Estos cambios prometían generar significativas transformaciones en las estructuras del mundo de la vida, que incluían no sólo el ensanchamiento de la brecha entre el entorno rural y urbano, sino el replanteamiento mismo de las relaciones hombre-mujer que amenazaban hacer de la familia tradicional algo caduco y pasajero. Al mismo tiempo, dichos cambios suponían, por primera vez en la historia, la liberación de las energías productivas del hombre de los límites impuestos por la naturaleza pero, también, en la aguda mirada de un Carlos Marx, la alienación del obrero por su valoración no como persona, sino como simple apéndice de la máquina.

Es en este contexto de transformación de la sociedad estamental en una sociedad clasista, de ruptura de las jerarquías tradicionales, de transformación de la propiedad, de aumento de la importancia del trabajo en la vida del hombre, de creciente deterioro de la situación social de la clase trabajadora, de cambios tecnológicos, de generalización del sistema fabril y del ordenamiento urbano, es que se puede entender gran parte de las ideas fundamentales de la sociología europea, sus conceptos y sus formulaciones como respuesta al reto representado por estas nuevas situaciones.

1.2 Capitalismo y trabajo en el pensamiento sociológico clásico

Los pensadores sociales del siglo XIX, como ya se señaló, se sintieron preocupados por el caos y el desorden que habían creado al conjunto de la sociedad tanto el proceso de la revolución industrial como la revolución política en Francia. De tal modo que el interés por la cuestión del orden y, antinómicamente por el cambio social, se constituyó en una de las preocupaciones principales de los teóricos clásicos de la sociología entre ellos Augusto Comte, Carlos Marx, George Simmel, Emilio Durkheim y Max Weber. Cada uno de ellos, desde perspectivas teóricas diferentes, pasó sus vidas estudiando estos problemas y en algunos casos se esforzaron por desarrollar programas que pudieran resolverlos. Sus reflexiones en ese sentido constituyen la prehistoria de lo que hoy conocemos como la "sociología del trabajo".

Augusto Comte, considerado el padre de la Sociología por su clara apreciación de la sociedad como objeto de estudio y por su inclusión en una clara línea de filosofía positivista, vio la sociedad básicamente como industrial. El sistema de producción fabril constituye, a su juicio, el rasgo más sobresaliente del nuevo tipo de sociedad que se va instaurando rápida y progresivamente, para sustituir a las sociedades tradicionales cuya base productiva es la agricultura.

La disciplina fundada por Comte, inicialmente con el nombre de "física social", tuvo a lo largo del siglo XIX una línea de continuidad en otros intelectuales para quienes el estudio de las relaciones del hombre y la sociedad aparece, cada vez más, como el punto central de referencia de las Ciencias Sociales.

La idea del hombre como productor de la sociedad en que vive y a la vez resultado de ella, va perfilándose en el pensamiento sociológico decimonónico, lo que hace necesario comprender el carácter dialéctico de la sociedad, la simultaneidad e interrelación de los procesos de objetivación social y de socialización para calibrar con precisión las posibilidades de la ciencia

y de la intervención humana. Conceptos como los de individualismo, libertad y conciencia, tienden a atribuir una cierta preeminencia del hombre en la dialéctica social, de la misma manera que conceptos como sociologismo, normas e instituciones sociales parecen asignar todo el peso del análisis a la estructura del sistema social.

Independientemente de la perspectiva “estructuralista” o “interaccionista” que se adopte, todas las reflexiones sobre la sociedad pasan necesariamente por el reconocimiento de la producción y del trabajo, aunque varíen los niveles de importancia que se otorguen. El trabajo es y sigue siendo un momento importante en la reproducción del sujeto social.

Para dos pensadores ubicados en perspectivas tan disímiles como Marx y Durkheim, que desarrollaron sus reflexiones en medio de un pujante capitalismo, cuyo motor era la fe en el progreso y el crecimiento al infinito, el trabajo resulta determinante para comprender el funcionamiento de la sociedad. Impactados, en diferentes grados, por el carácter avasallante del sistema productivo en el siglo donde se consolida la modernidad capitalista, ambos pensadores ponen el trabajo en el centro de sus reflexiones sociológicas²:

En su obra cumbre, *El Capital*, Marx examina el progreso de la división del trabajo en la manufactura, relacionándolo con la división del trabajo en la sociedad y el desarrollo de la maquinaria en la gran industria. Sus reflexiones en torno al proceso por el cual el talento del obrero es suplantado progresivamente por el perfeccionamiento de las máquinas, conservan toda su actualidad. Por su parte, Emilio Durkheim en *La División del Trabajo Social* sostiene cómo en la sociedad moderna la diferenciación del trabajo en sectores productivos y profesiones distintas, “desempeña cada vez más el rol que antiguamente cumplía la conciencia común [...] mantiene unidos a los agregados sociales de los tipos superiores”³.

A la luz de los análisis de la diferenciación social, el sociólogo alemán George Simmel examina la división del trabajo y sus consecuencias en la creación de una conciencia social común y de una solidaridad entre los asalariados, que surgen de su relación idéntica con el capital a pesar de sus diversos puestos de trabajo⁴.

En Max Weber el concepto de empresa y la generalización del cálculo expresan la analogía de estructura racional entre economía capitalista, administración burocrática y Estado racional: En el terreno económico, la organización capitalista de la economía constituye, en la

² Cfr. Emilio Durkheim, *La División Social del Trabajo*. Barcelona: Akal. Y Carlos Marx. *Manuscritos Económicos y Filosóficos*. Madrid: Alianza, 1982 y su monumental obra, *El Capital (3vols)*, México: Fondo de Cultura Económica.

³ Emilio Durkheim, *Ibid.*

⁴ Georg Simmel, “El cruce de los círculos sociales” en *Sociología, 2. Estudios sobre las formas de socialización*. Madrid: Alianza, 1986.

perspectiva weberiana, la expresión más desarrollada del predominio de la racionalidad formal⁵ mientras que, en el ámbito del poder, el Estado racional burocrático constituye su contra partida. Los rasgos que Weber atribuye a este tipo de dominación burocrática apuntan a subrayar su necesaria superioridad en el mundo moderno desde el punto de vista de la maximización de los procedimientos racionales y la especialización de tareas⁶.

Para el momento en que este sociólogo alemán publica su estudio sobre **La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo (1904-1905)**, algunos países de Europa y, en particular, Norteamérica vivían un proceso de aumento intensivo de la producción industrial con base en el incremento de la racionalización productiva, la extensión de los mercados y el desarrollo técnico organizativo. Este proceso que ahora conocemos como la Segunda Revolución Industrial o Revolución Científico - Técnica tuvo como rasgo distintivo, desde el punto de vista técnico, el uso de la energía eléctrica acompañado por el uso de nuevos combustibles líquidos y gaseosos y, desde el aspecto organizativo, la organización del trabajo expresada en la experiencia fordista.

La generalización del sistema de factorías supuso la aparición del concepto moderno de empresa, el uso intensivo del capital, el acelerado incremento de una clase trabajadora que reivindicaba derechos políticos y sociales, y sobre todo implicó una nueva distribución de la fuerza del trabajo que transita del sector primario (actividades agrícolas y extractivas) al secundario (actividad industrial).

Es en este contexto que hace su irrupción la sociología del trabajo como campo disciplinario autónomo. No por azar, la Sociología del trabajo se constituye en sus inicios como una sociología de la industria, con un centro de interés en tres grandes ejes temáticos: las grandes empresas, concebidas como red de relaciones de dominación y espacio central de los antagonismos políticos y sociales; Los trabajadores, sujeto de las transformaciones sociales, vistos desde sus condiciones laborales y su conciencia política y el conflicto industrial que surge de la interrelación entre uno y otro.

1.3 De la Sociología Industrial y de la Empresa a la sociología del Trabajo

Existe consenso en reconocer como hecho fundacional de la sociología industrial y empresarial las investigaciones del equipo de Elton Mayo en la planta Hawthorne de la Empresa Western

⁵ “llamamos racionalidad formal de una gestión económica –escribe Weber- al grado de cálculo que le es técnicamente posible y que aplica realmente” , en contraposición a la racionalidad material que “tiene lugar por medio de una acción económica orientada por determinados postulados de valor” (Max Weber, *Economía y Sociedad*, México: Fondo de Cultura Económica, 1977, vol.1, p. 84)

⁶ *Ibid.*

Electric Company, iniciadas en 1927 en Chicago⁷. Los trabajos de Mayo, que se prolongaron por cinco años, pusieron de presente la importancia de la dimensión colectiva y la importancia del grupo de trabajo y las relaciones sociales en la empresa que podían influir negativamente en la productividad y la moral dentro de ella⁸.

Las conclusiones de Mayo y sus colaboradores modificaron las ideas entonces vigentes sobre las formas de estimular la producción y las reacciones de los trabajadores frente a la autoridad, proporcionando a la sociología industrial un cuerpo de conocimientos que habrían de tener una gran influencia a todo lo largo del siglo XX y que se pueden sintetizar así: 1) el trabajo y la profesión en el mundo moderno determinan, cada vez más, la vida del individuo en la familia y el ambiente. 2) Las estructuras informales en la empresa son decisivas no sólo para el nivel de rendimiento y para el clima empresarial sino también para el prestigio y el ansia de promoción del individuo; 3) las estructuras informales se plasman en formaciones de grupos (informales) no previstas en la estructura formal de la empresa. Estas últimas aportaciones de Mayo influyeron notablemente las investigaciones posteriores en torno a la organización empresarial⁹.

Por otra parte, siguiendo las intuiciones o los trazos de Karl Marx y Max Weber en sus análisis sobre las relaciones entre la técnica y la sociedad, algunos autores se ocuparon de estudiar la influencia de los cambios tecnológicos y organizativos del trabajo sobre el nivel de formación, la estructura de los grupos de trabajo y la socialización de las ocupaciones. Pioneros en estos estudios fueron los trabajos de Friedmann, Alain Touraine y Durand.

Dentro de esta misma perspectiva tomaron fuerza los análisis de la interacción y las actitudes de los trabajadores y de la estructura del grupo con relación a las condiciones técnicas de su lugar de trabajo, colocando de presente la estrecha relación entre las características técnicas del medio empresarial y el sistema de status o prestigio dentro del grupo laboral¹⁰.

⁷ El objetivo de las investigaciones de Mayo era descubrir el misterioso "factor X" que condiciona la productividad de obreros y obreras. Dichas investigaciones fueron iniciadas años antes con la manipulación de factores puramente físicos (ej. la iluminación). Entre 1927 y 1932 continuaron con la manipulación de minúsculos factores económicos y psicológicos y la observación del control ejercido por el grupo sobre el comportamiento individual.

⁸ Los trabajos de Kurt Lewin sobre el comportamiento de grupo fueron paralelos a los de Mayo y a su escuela, aun cuando sus descubrimientos no tomarán nada de ella

⁹ Algunos autores han llamado la atención sobre la estructura formal de las organizaciones: la organización formal impone limitaciones a los individuos y a los grupos, mediante su distribución de posiciones y autoridad. La organización más eficaz será aquella que ofrezca la máxima satisfacción a sus miembros, puesto que si hace a sus trabajadores "felices" y responde a sus necesidades dándoles oportunidad de participar en la toma de decisiones, hará que se identifiquen con los fines de la organización y cooperen a su cumplimiento.

¹⁰ Esta relación se hace evidente de manera especial cuando los cambios tecnológicos alteran la estructura informal del grupo y producen intranquilidad en los trabajadores afectados. Así por ejemplo, la resistencia de los trabajadores a las innovaciones puede tener a veces esta explicación.

La característica que marca la sociología del trabajo en esta etapa es, como lo han puesto de presente varios autores, su estrecha vinculación con problemas de significación práctica a corto plazo, antes que por indagaciones teóricas derivadas de la misma reflexión sociológica¹¹. En este sentido, la sociología del trabajo así planteada tendía a buscar soluciones a los problemas generados por la concentración de la producción en grandes fábricas, por la creciente mecanización del trabajo y, sobre todo, por la llamada "crisis de control" de la fuerza de trabajo. En esos años se diseñaron formas de enfrentar la conflictualidad laboral, de lograr la disciplina industrial de la gran masa de obreros inmigrantes, de adaptarlos al american way of life.

En la situación francesa, el análisis del trabajo obrero, pudo desarrollarse gracias a la existencia de un financiamiento público para la investigación científica. Según M. Rose los sociólogos del trabajo respondieron a la demanda proveniente del sistema centralizado de planificación, convirtiéndose en los verdaderos Servants of post-industrial Power. Lo que no quiere decir que los sociólogos franceses no se hayan vinculado estrechamente con las diferentes corrientes del movimiento sindical. Aún así, la investigación se mantuvo dentro de los límites de la empresa, de la fábrica y del taller.

1.4 La Construcción de un Nuevo Paradigma

Hacia finales de los años cincuenta y comienzos de los sesenta esta vocación marcadamente empírica de los estudios sobre el trabajo parecen entrar a una nueva etapa con la aparición de una serie de publicaciones, entre ellas la revista francesa *Sociologie du Travail*, fundada en 1959, con una orientación socio/histórica que influirá notablemente en la comunidad científica no solo de Europa sino de América Latina.

Así mismo, en estos años se divulgan algunas investigaciones, que marcan nuevos derroteros a los estudios sobre el trabajo, que parten del análisis de lo que la persona hace en el trabajo para intentar inferir desde ahí sus consecuencias. En otras palabras, todos los comportamientos tienen sentido si se los interpreta en función de las condiciones materiales y sociales que define la situación de trabajo. Esta es la matriz teórica que sustenta estudios

¹¹ Esto se hace más notorio en el campo de las relaciones industriales, donde su desarrollo parece obedecer más a la demanda hecha por hombres de negocios que creían que la academia debía contribuir a paliar el problema del descontento obrero, y no por necesidades derivadas de la propia evolución de la sociología. El mismo Mayo creía que una de las tareas a la que la industria estaba llamada en el mundo moderno era la de integrar en la sociedad al individuo aislado y anónimo, ofreciéndole un orden social armonioso en el que pudiera hallar la felicidad. Creía que las aptitudes sociales de la dirección harían posibles esta integración y esta armonía y, como consecuencia, desaparecerían los conflictos de intereses.

como los de Everett Hughes, *Hombres y Trabajo* y Ralph Bendix, **Trabajo y autoridad en la industria**.

Sin embargo, es la publicación en Francia del **Tratado de sociología del trabajo** (1961) compilado por George Friedmann y Pierre Naville el que realmente inaugura esta nueva orientación. Traducido tempranamente al castellano por el Fondo de Cultura Económica (1963), la obra de Friedmann y Naville, reúne en dos volúmenes casi todos los campos, enfoques y perspectivas posibles de la Sociología del Trabajo: Definiciones y métodos, industria población y ocupación, trabajo y progreso técnico, la empresa, valores y actitudes del trabajo, el trabajo y la civilización industrial.

Delimitando el campo de la Sociología del Trabajo al "Estudio, en sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del Trabajo"¹², la obra de Friedmann y Naville se convertirá en el tratado de sociología del trabajo de más amplia y duradera influencia tanto en Europa como en América Latina.

Entre 1968 y 1972, la agitación sindical y extrasindical, particularmente en Francia e Italia y que por primera vez impugnan el modelo de organización del trabajo que se ha afirmado en todas las grandes empresas de las sociedades industriales, abre a los sociólogos nuevas perspectivas, nuevos problemas, nuevos retos. Las publicaciones, profesionales o de divulgación, que ponen al taylorismo en cuestión y que propugnan por un trabajo más humano se generalizan. La publicación en 1974 de dos obras que hacen un nuevo paradigma **son Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX** de Harry Braverman y **La división capitalista del trabajo** de Michel Freyssenet.

Este nuevo enfoque que se generalizará en los setenta supone el regreso al estudio directo del proceso de trabajo, teniendo en cuenta las vivencias de los propios trabajadores, sus situaciones reales de trabajo, dentro y fuera de la fábrica y el análisis del trabajador colectivo que lleva a cabo los procesos de trabajo y los procesos de producción concretos, los cambios culturales y el papel del valor trabajo, o la situación del mercado de trabajo¹³; así mismo, es foco de atención las estrategias reales de los trabajadores, la adaptación de su actividad real a las tareas prescritas; las resistencias de los trabajadores y, junto a ello, las nuevas formas

¹² Georges Friedmann y Pierre Naville. *Tratado de Sociología del Trabajo*, vol 1, México: Fondo de Cultura Económica, cuarta reimpresión, 1992. Pág. 28.

¹³ Los hombres y mujeres en el trabajo no aislados, sino en una relación, en un sistema en el que actúan e interactúan con los sistemas de máquinas y el entorno o ambiente; como miembros de un grupo de trabajo, homogéneo, sujeto a las mismas condiciones de trabajo a lo largo del tiempo. Los hombres y mujeres en el trabajo se estudiarán en su devenir, en su constitución, en su historia, como grupo, incluyendo la evolución del proceso de trabajo y los sistemas técnicos que lo sostienen y lo condicionan.

disciplinarias y de control del trabajo. Las dimensiones ergonómica¹⁴ y etológica del trabajo serán incorporadas también a esta nueva perspectiva. Todo ello enmarcado en las estrategias y políticas industriales, empresariales y estatales derivadas de la división internacional del trabajo¹⁵.

Lo anterior supone una renovación de métodos y conceptos, y de nuevos instrumentos de recolección y procesamiento de la información que suponen una revalorización de la observación directa y participante: los trabajadores, mandos medios o empresarios, que hasta ahora eran objetos de investigación, participan ahora en la investigación como sujetos. Sus saberes pasan a formar parte del conocimiento construido.

1.5 La Sociología del Trabajo en Europa y Norteamérica: Algunas Escuelas y Enfoques

La sociología del trabajo aprehende y percibe la realidad del trabajo, siguiendo determinadas tradiciones nacionales de investigación y pensamiento, y colocando el acento en uno u otro aspecto específico del mismo, que trata de ser definido como objeto de análisis: la empresa, las relaciones sociales capitalistas, el proceso de trabajo, la cultura o el conflicto industrial. Esto permite identificar diferentes enfoques y escuelas que, como es de esperarse, no existen en forma pura sino que en muchos casos se entrecruzan y complementan entre sí.

Partiendo de una rica tradición humanista, la escuela francesa asume la cuestión de la modernidad y por lo tanto la historicidad como su foco central. Esto hizo que en Francia, como en ningún otro país europeo, la sociología del trabajo estuviera muy vinculada a los desarrollos de la sociología en general (vbr.gr). Friedman y Touraine).

El trabajo como un acto básico, generador de riquezas y valores, y dentro de él la figura paradigmática del obrero industrial calificado adquiere en la escuela francesa un lugar central. De tal forma que los estudios clásicos se concentran en el taller industrial, ámbito en el que se examina la relación del obrero con la máquina, la división del trabajo y el comportamiento colectivo. Otras actividades como el comercio y los servicios, no son tenidas en cuenta.

La sociología de la clase obrera se hacía partiendo del lugar que ocupaba el trabajador en la división del trabajo interna de la empresa, orientación que se mantuvo, incluso, en los estudios posteriores sobre los trabajadores de la fase de la automatización.

¹⁴ La dimensión ergonómica entendida ampliamente comprende tres grupos de necesidades: 1) el ambiente 2) la fisiología de los movimientos 3) las necesidades psicológicas del trabajador.

¹⁵ Juan José Castillo, "Cultura, Historia y Trabajo: la sociología del trabajo que se refunda en torno a 1960", ponencia presentada al II Congreso latinoamericano de Sociología del Trabajo: "El mundo del trabajo en el contexto de la Globalización", organizado por la Asociación Latinoamericana de Sociología

De otro lado, la administración estatal relativamente fuerte y centralista en Francia, favoreció el desarrollo de una “escuela de la regulación”, preocupada por las condiciones externas de la empresa, bajo la forma exclusivamente institucional ya sea porque la regulación se apoye en una organización nacional (obreros, patrones, estado) bien porque la sociedad se caracterice por ciertas relaciones entre escuela y empresa. Así mismo, los temas como la burocracia revisten una importancia destacada.

Contrariamente a los desarrollos de la escuela francesa, en Alemania, desde fines del siglo pasado y más aún a partir de los años veinte, la sociología del trabajo evolucionó en el marco de una “sociología de la empresa industrial”, orientada hacia el reformismo social. Después de la Segunda Guerra Mundial, esta disciplina se amplió para constituir una “sociología de la industria y de la empresa”, incorporando ciertas líneas de investigación procedentes de otras disciplinas científicas y se ramificó, sobre todo a partir de los años setenta, en una sociología del trabajo más específica, con un énfasis en la sociología de la técnica y en la investigación del mercado de trabajo.

En España la sociología del trabajo prácticamente nació una vez terminado el franquismo, la cual experimentó un notable auge con una nueva generación de jóvenes investigadores de alto nivel y formación y con mucha experiencia de trabajo científico fuera de su país de origen; allí se retomaron y desarrollaron ampliamente los principales temas de las distintas líneas del debate internacional.

La sociología del trabajo adquiere en Estados Unidos otras características. Las primeras investigaciones empíricas tuvieron por objeto analizar aquellas dimensiones de la sociedad que podían representar un freno al proceso de desarrollo. Esto se hizo más evidente después de la II Guerra Mundial, cuando el país del norte proyecta al resto del mundo su modelo de desarrollo industrial.

En este sentido, los científicos sociales se alejaron del estudio concreto de la producción industrial y de las relaciones de trabajo, volcándose a los problemas macrosociales del desarrollo, llamando la atención sobre el conjunto de relaciones propias de la economía capitalista y sus reglas de funcionamiento. Se buscó situar a grupos, comunidades y actores en los ejes tradicional/moderno, rural/urbano, agrícola industrial. El enfoque de la modernización tuvo un refuerzo con el aporte del funcionalismo de Parsons, como teoría abstracta del sistema social en constante adaptación.

En Gran Bretaña no existe una disciplina que se llame Sociología del trabajo, sino varias tradiciones de debate e investigación, entre las cuales destacan las líneas de clase trabajadora, cultura y conflicto industrial y de las relaciones industriales, temas estos que reflejan los conflictos políticos y sociales de una sociedad marcada por una fuerte organización de clase.

1.6. El Enfoque Latinoamericano:

En América Latina la sociología del trabajo nace muy vinculada a la perspectiva teórica del desarrollo y en cierta forma subordinada a ella reproduciendo, en buena medida, los debates de la sociología europea y norteamericana¹⁶.

La temática básica de la sociología de la posguerra puede ser caracterizada como el proceso de transición de una sociedad agraria y tradicional a una sociedad urbana e industrial¹⁷. Es a través de esa cuestión que la sociología del trabajo latinoamericana entra en el espacio de la academia y realiza los primeros estudios sobre la clase trabajadora y sus movimientos, en un intento de combinar una reflexión teórica y metodológica con una base empírica de explicación.

Los cambios sociales eran conceptualizados como parte del proceso de cambio social, de migración y urbanización acelerada, con su colorario, la marginalidad urbana. La cuestión de la clase obrera derivaba básicamente de un análisis de tipo global, de la naturaleza de la sociedad y particularmente del proceso de transición de lo atrasado a lo moderno. Encontramos estudios de las fábricas, acerca de las actitudes y comportamientos políticos de los trabajadores, su relación con el sindicato, su nivel de conciencia. Otros estudios se dirigen a los sindicatos y su relación con el Estado o los Partidos.

A pesar de la diversidad de temas y niveles de análisis, los estudios en esa primera etapa se desarrollaban en un marco interpretativo y analítico relativamente común, centrado básicamente en dos aspectos:

¹⁶ Para un balance sobre los Estudios del Trabajo en América Latina, ver el excelente artículo de Laís Abramo y Cecilia Montero "La Sociología del trabajo en América Latina: Paradigmas teóricos y Paradigmas Productivos" Publicado por la *Revista latinoamericana de Estudios del Trabajo No1*, 1995, y en el que hemos apoyado buena parte de nuestra exposición. Así mismo puede consultarse el artículo de Rainer Dombois y Ludger Pries, publicado en el mismo número de la revista: "¿Necesita América Latina su propia Sociología del Trabajo?"

¹⁷ En la década del cincuenta y sesenta, el problema del control de la fuerza de trabajo no es relevante en América Latina. Los problemas de la industrialización tardía impulsada en países sin tradición fabril eran de otra índole: obtener el capital, la maquinaria y el conocimiento técnico necesarios para la producción industrial

En primer lugar, las características estructurales del proceso de industrialización, su carácter débil, poco integrado y tardío, y su incapacidad de producir los sujetos sociales considerados típicos de las sociedades modernas. Teniendo como referentes las formas clásicas de organización y acción de la clase obrera de las metrópolis, la clase trabajadora producida por la industrialización latinoamericana aparece como relativamente pequeña, fuertemente condicionada por su origen rural reciente, muy apegada a los valores tradicionales del campo y con gran dificultad de inserción en la sociedad industrial. Priman así sus caracterizaciones negativas, sus carencias antes que sus especificidades.

En segundo lugar, frente a la debilidad de los sujetos sociales, se afirma la centralidad del Estado como sujeto desarrollista y modernizador por excelencia y como el agente que delimita su campo del accionar de la clase trabajadora y sus formas de organización. En esta perspectiva, el problema de la clase obrera y del trabajo aparece subordinado y determinado por la dinámica objetiva de la sociedad global. Esto condujo a una mayor politización de la sociología del trabajo latinoamericana vinculada al tema del cambio social, la dependencia y el subdesarrollo, apartándose de la sociología industrial estadounidense.

A mediados de los sesenta, con la instauración de las dictaduras militares, la sociología latinoamericana cambia sus cuestiones claves. De una preocupación centrada en los debates en torno a la transición de las sociedades tradicionales-sociedades modernas, se pasa a la discusión entre democracia y dictadura y con ella al análisis de la naturaleza del régimen político y sus posibilidades de cambio¹⁸.

El énfasis ahora se centra en la autonomía de la dinámica social y en especial de los actores sociales en tanto factores dotados de poder explicativo. Las interpretaciones surgidas de ésta perspectiva atribuyen las características del movimiento obrero latinoamericano a factores políticos tales como las orientaciones de los sindicatos o partidos y las opciones históricas hechas por los sujetos sociales en determinadas coyunturas.

Surgen una serie de estudios de caso de conflictos y huelgas obreras que tratan de revelar el rol de los trabajadores en tanto sujetos colectivos. Al mismo tiempo, florece una vertiente de estudios que privilegian la dimensión política, el diagnóstico sobre el sistema de dominación, el estudio de los sindicatos en su relación con el Estado y los partidos. De esta manera, la sociología del trabajo vuelve hacia el sindicalismo, con una imagen más positiva de la clase obrera que le reconoce una mayor posibilidad de afirmación en tanto sujeto colectivo.

¹⁸ La ruptura con el paradigma estructural/determinista estuvo favorecido por las derrotas de los proyectos populistas y reformistas donde el Estado era visto como el actor central; Así como, por la crisis del modelo desarrollista que veía en la industrialización el gran proceso redentor de las sociedades latinoamericanas.

En los años ochenta La crisis de la deuda externa, la globalización de la economía y los cambios en los patrones internacionales de competitividad terminaron con el modelo de desarrollo de la posguerra. La cuestión clave que pasará a sobredeterminar la reflexión de los sociólogos del trabajo, es la crisis de la industrialización por sustitución de importaciones, el impacto social del ajuste y reconversión exportadora, así como, a nivel micro, la crisis del taylorismo/fordismo y su manifestación en las situaciones de trabajo. Los nuevos desafíos impuestos por esos procesos llevan a profundizar la inflexión temática y conceptual de la sociología del trabajo iniciada en la fase anterior, Se amplían los temas y ganan en importancia los estudios sobre la empresa y los procesos de trabajo.

Para algunos estudiosos del trabajo como Enrique de La Garza, sólo hasta este momento surge realmente la sociología del trabajo en América Latina “con un corte disciplinario que comprende los estudios sobre procesos de trabajo (tecnologías, organización, relaciones laborales, calificación, cultura laboral), las relaciones industriales, la sociología del sindicalismo y empieza a abarcar los análisis sobre empresarios como sujetos del trabajo y al mercado de trabajo en una perspectiva no económica”¹⁹. Antes de este período, De la Garza sitúa los estudios laborales en una perspectiva que identifica como “cronologismo del movimiento obrero”, cuyo problema central eran los vínculos entre el movimiento obrero y el Estado y sus actores principales, los dirigentes partidistas, estatales, empresariales o militares.

2. Los Tradicionales Campos de Investigación de la Sociología del trabajo:

La imagen de los países industriales que transmite la sociología del trabajo hasta la fecha sigue estando fuertemente marcada por una perspectiva económica centrada en el trabajo productivo en la gran empresa; pero faltan estudios del sector de los servicios que durante mucho tiempo ha sido un pariente pobre de la investigación y de la elaboración teórica en la sociología del trabajo. Existen, sin embargo, otros enfoques que si bien, explican los procesos desde una perspectiva económica, combinan este tipo de razonamiento con otros tipos de pensamiento, donde las fuerzas “no-económicas” como las instituciones, las culturas y las prácticas sociales son incorporadas al análisis. Ellas toman la forma de convenciones –reglas de acción y coordinación generadas por humanos, rutinizados y sumamente implícitas y que construyen “estructuras de acción económica”²⁰.

¹⁹ Enrique de la Garza. La Reestructuración Productiva en América Latina. Universidad de Marwick, Inglaterra, mayo 1996 (copia electrónica), p.12.

²⁰ STORPER y SALAIS. *Modos de producción*. Universidad de California, los Angeles, EU, marzo de 1995.

A pesar de las diferencias que se advierten entre los diversos enfoques y los centros de interés que cada uno de ellos destaca, existen ciertos ejes temáticos hacia los cuales se encauzan la mayoría de las investigaciones y que han venido definiendo los campos clásicos de la sociología del trabajo y, para efectos expositivos, agruparemos en cuatro grandes sectores: 1) Los modos de producción, 2) Las organizaciones del trabajo y las relaciones industriales, 3) Identidad, subjetividad y cultura del trabajo, y 4) Los mercados de trabajo.

2.1. Modos de producción: La Segunda Revolución Industrial y la Organización Científica del Trabajo

La expansión de la segunda revolución industrial en Norteamérica y algunos países de Europa, a finales del S.XIX y comienzos del XX, formuló interrogantes teóricos a una naciente generación de sociólogos del trabajo que, como la gran mayoría de pensadores de la época, veían en el progreso técnico una meta inexorable hacia la cual avanzaba la humanidad. La pregunta de ¿cómo adaptar el obrero a un progreso tecnológico?, ¿Cómo determinar el one best way del trabajo (el mejor método de trabajo y el único)? aparecía entonces como primer punto en las preocupaciones de los sociólogos.

En 1903 el ingeniero y economista norteamericano Frederik Taylor (1856-1915) publica su obra Dirección del Taller. En ella ofrecía una visión organizativa del trabajo basada en el principio de la separación total entre las actividades de preparación y programación del trabajo y las actividades de ejecución. Taylor ofrecía por primera vez un método práctico y reproducible, de resultados seguros, para aplicarlo a cualquier tipo de trabajo basado en gran parte en las decisiones tomadas por técnicos responsables de la organización del trabajo.

Las Formulaciones hechas por Taylor tuvieron un gran impacto social por su difusión en las fábricas de los Estados Unidos y de Europa. En 1903, Henry Ford (1863-1947) pionero de la industria norteamericana del automóvil, inauguró en los establecimientos de Detroit el sistema de producción en masa moderno, fundamentado en la creación en cadena y la estandarización de las piezas componentes de un conjunto: el producto en fabricación se desplaza ahora ante los obreros, cada uno de los cuales realiza siempre la misma operación, o un breve ciclo de operaciones, en un tiempo determinado medido por la velocidad con que avanza la cinta transportadora; es imposible alejarse del puesto del trabajo sin pedir y obtener un sustituto, aunque sólo sea por unos pocos minutos.

Las ideas, principios y sistemas que fomentó Ford y que habrían de conocerse como el "fordismo" se desarrollaron en la primera mitad del siglo XX, en los países centrales y especialmente en los Estados Unidos durante los primeros años de la segunda postguerra. El

fordismo emergió en las fundaciones geográficas de una serie de excelentes regiones manufactureras dando lugar a grandes áreas industriales rodeadas por redes de pequeñas ciudades industriales, teniendo como características: la producción masiva de productos homogéneos, el uso de tecnologías rígidas (cadenas de montaje), hábitos laborales estandarizados (Taylorismo), así como la homogeneización del trabajo y de las pautas de consumo²¹.

De acuerdo con Lipietz, el fordismo como modelo de desarrollo se puede analizar desde tres dimensiones²²:

- Como principio general de organización del trabajo (o paradigma industrial). En tal sentido, el fordismo puede definirse como "el taylorismo más la mecanización"²³.
- Como estructura macroeconómica (régimen o estructura social de acumulación), el fordismo suponía que las ganancias de productividad resultante de sus principios de organización tendrían su contrapartida, tanto en el crecimiento de las inversiones financiadas por las ganancias como en el crecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores asalariados.
- Como sistema de reglas de juego (o como modo de regulación). El fordismo, señala Lipietz, implicaba una contractualización a largo plazo de la relación salarial, con límites rígidos a los licenciamientos y una programación del crecimiento del salario indexado sobre los precios y sobre la productividad general. Además, una amplia socialización de rentas a través del Estado providencia que aseguraba una renta permanente a los trabajadores asalariados.

La demanda en el modelo fordista era entonces "jalonada por los salarios en el mercado interno de cada país capitalista avanzado, tomados separadamente. La coacción exterior estaba limitada por la coincidencia del crecimiento en los diferentes países, por la limitada importancia de la expansión del comercio internacional, con relación al crecimiento de los mercados internos, y por la hegemonía de la economía de los Estados Unidos"²⁴.

²¹ La experiencia del trabajo pierde todo significado: realizar las mismas operaciones durante años no sólo no califica para tareas más complejas sino que deteriora las capacidades manuales e intelectuales del individuo.

²² Alain Lipietz. *El Mundo del Postfordismo*. Pág. 13

²³ Las más célebres experiencias de Taylor referentes al trabajo humano se hicieron sobre operaciones poco mecanizadas.

²⁴ Alain Lipietz. *Op. Cit.*, p. 13

En la década de 1970, tras la crisis petrolera de 1973-75, y el declive de la industria estadounidense del automóvil y el surgimiento de sus competidores japoneses, los paradigmas tayloristas y fordistas de la organización industrial experimentaron una crisis que engendraron evoluciones en el sentido de la flexibilidad productiva y la movilización del recurso humano.

A partir de los 80's, la teoría de la nueva división del trabajo, trata de explicar la transformación de las relaciones entre los países industrializados y los países en desarrollo, a través de la fragmentación del proceso productivo, y las fases productivas intensivas en trabajo que son relocalizadas. Las razones para ésta relocalización son: la presencia de bajos salarios, el mayor espacio para el manejo de los recursos humanos por parte de las empresas y una mayor duración de la jornada de trabajo²⁵.

En sus estudios sobre los modos de producción, Storper y Worker (1989), plantean que en la dinámica del proceso de reestructuración y relocalización industrial, se presenta en los territorios la propia reestructuración de las relaciones sociales. Señalan que mundialmente el capitalismo se está expandiendo a partir de la relocalización de plantas de alta tecnología que tienden a generar nuevas aglomeraciones espaciales que determinan las conformaciones de otras regiones. El papel del cambio tecnológico es fundamental en el planteamiento de los autores, de hecho, consideran que el proceso de reestructuración y relocalización de las plantas está directamente vinculado al proceso de innovación tecnológica, en este sentido, plantean que la reestructuración significa disrupción económica permanente y el surgimiento de nuevas formas de producción que impactan territorialmente.

Por otro lado, plantean Storper y Worker, que la nueva localización tiene que ver con la producción de nuevos espacios económicos producto de la recomposición endógena de la industrialización, más que, como tradicionalmente se pensaba, por la ubicación de recursos naturales o por la preexistencia espacial de subsidiarios y compradores, a esta posibilidad de mejorar la localización la denominan "ventanas de oportunidad locacional". Y el desarrollo de nuevas tecnologías que genera nuevas necesidades para la producción define nuevas localizaciones que pueden ser en racimo (clustering), dispersas o con centros cambiantes, las que expresan diferentes grados y tipos de integración entre las plantas matrices y sus subsidiarias; aunque los centros tradicionales no han dejado de jugar un papel importante en el proceso.

²⁵ Martha Miker. "La globalización como una perspectiva para la expansión internacional: El caso del sector automotriz", en *Revista Ecos de Economía, No.4*, 1997; Issac Minian. *Transnacionalización y periferia semindustrializada*. CIDE, 1983.

En este sentido, el concepto de industria no está tan claramente definido, se refiere a una agrupación de firmas y partes de firmas que realizan actividades de la producción relacionadas estrechamente. Los autores comentan que hay tres aspectos esenciales en las nuevas formaciones territoriales a partir de la relocalización industrial: La localización donde se minimicen los costos de movimientos y desplazamiento de la producción; localización cercana a centros con infraestructura; y localización en que se puede superar las fronteras geográficas.

De esta forma, en la sociología del trabajo se tienen en cuenta los modos de producción en los cuales se dan las relaciones laborales, estos van desde los sistemas ford-taylorista hasta el toyotismo pasando por métodos neotayloristas. Los modos de producción económica que imperan en el mundo en este momento se basan en las competencias en el mercado de bienes y servicios, de tecnología y de trabajo, pero no son sólo eso son, también, relaciones socialmente construidas para el desarrollo de los procesos productivos.

2.2 Identidad, Subjetividad y Cultura del trabajo

Hoy día, existen numerosos estudios de la cultura obrera y más recientemente de la cultura laboral y del trabajo. Estos estudios tienen miradas desde las organizaciones sindicales y desde la recuperación del sujeto de trabajo. En sus inicios, el análisis de la cultura del trabajo estuvo referido básicamente a la cultura obrera, entendida ésta como un aspecto fundamental de la vida cotidiana de un grupo importante de actores de los movimientos sociales.

El tema de la cultura obrera surge en los países hoy altamente industrializados. Particularmente, en la segunda mitad del siglo pasado, en Alemania se desarrolló con relación a las condiciones y experiencias compartidas de trabajo asalariado en las nuevas industrias crecientes (sobre todo las industrias pesadas de minería siderúrgica y otras industrias como la textil, la química o la de máquinas herramientas y bienes de equipo), una convivencia cada vez más creciente no solamente en el trabajo sino también en el ocio y en el barrio de vivienda; un movimiento sindical, independiente del Estado y del capital que, en sus varias corrientes socialista, social demócrata y cristiana, abarcaba no sólo los temas económicos y directamente relacionados con las condiciones de trabajo y empleo sino también una gama amplia de campos desde la política social y de vivienda hasta la política nacional y de paz.

Los obreros de la industria aparecen, entonces, como los portadores y actores de la cultura obrera, orgullosos de su trabajo, con una ética oficial-gremial, una autoestimación fuerte frente a los empresarios que se convino con una preocupación y responsabilidad para la producción en un "consenso manufacturero". Para estos obreros lo más natural y seguro fue, que durante

toda su vida iban a ser obreros, trabajadores asalariados. La vida cotidiana en la fábrica, el barrio y en el ocio se fundieron en esta cultura obrera que contaba con asociaciones de consumo, con equipos de deporte obrero, con círculos de formación obrera, con una arquitectura de viviendas para obreros y una vinculación muy estrecha entre sindicatos y el partido social demócrata.

Aunque este “conjunto de prácticas y configuraciones de comportamientos” no se vivió en todas las regiones ni en todos los estratos sociales de Alemania podemos afirmar que esta cultura obrera sí impuso su sello a toda la sociedad alemana. Y a partir de los años setenta del siglo pasado, la llamada “cuestión social”, es decir la cuestión obrera, ocupaba un lugar importante en la opinión pública, y en los discursos y luchas políticas.

Es quizás hasta los años sesenta que el conflicto capital-trabajo y una cultura obrera que cada vez más se convirtió en una “cultura trabajadora” estructuraron la autopercepción de la sociedad y los conflictos sociales. En los años sesenta y setenta, el objetivo predominante de estudiar la cultura obrera fue la búsqueda del sujeto histórico como transformador de la realidad social, es decir, el “sujeto revolucionario”. Así, se ve la cultura del trabajo como expresión de la vida social y la ideología, la cual se traduce al conjunto de valores, representaciones y percepciones que los individuos interiorizan en su actividad laboral, modulan significativamente sus prácticas sociales y su cosmovisión, más allá del ámbito espacial y del marco temporal en los que tienen lugar los procesos de trabajo²⁶.

Los procesos de trabajo son entendidos como el conjunto de acciones intencionales y no instintivas, individuales y colectivas, encadenadas y ordenadas, que relacionan la fuerza de trabajo (capacidad física y conocimientos técnicos) con los medios de producción y con los instrumentos de trabajo al objeto de conseguir un resultado final que responda a una necesidad social.

Para Zurla (1989) la calidad y cultura del trabajo en los ochenta nos devuelve a las preguntas sobre ¿Qué significa el trabajo para el hombre en la sociedad industrial?, ¿Qué lugar ocupa en su existencia? Y ¿Cómo influye en sus relaciones sociales?, “el trabajo – dice Zurla- aunque no se perciba de forma necesaria como un valor en sí mismo, lleva a la aparición progresiva de una serie de valores que contrastan con él o, al menos, son neutrales, y ocupa un lugar primordial en la vida del hombre de la sociedad industrial avanzada”. Este autor propone una forma de entender la cultura con carácter plural, a partir de tres dimensiones:

²⁶ PALENZUELA, Pablo. *Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica*. 1989/1990

- Todo lo que pueda oponerse a la representación individual del trabajo, dada por el conjunto de derechos y garantías relacionadas con la conveniencia del trabajo y del puesto de trabajo.
- El concepto de calidad del trabajo, es decir las formas de acceder a la autonomía, las posibilidades de mejoras profesionales y las formas de colaboración, o sea, las formas de entender la participación en el trabajo.
- El sentido del trabajo, debe abarcar todo el entramado de complejas relaciones motivacionales del trabajo en la vida social, es decir las formas de participar con el trabajo, mediante el trabajo.

2.3. Mercados de trabajo como construcción social

Los Mercados de trabajo hacen referencia a: "todas las variables que desde el punto de vista de una empresa o de un sector productivo [...] caracterizan las fuerzas del trabajo utilizables por él : composición por edad y por sexo, escolaridad, origen étnico, tipo y nivel de calificación, estadio de socialización industrial, distribución geográfica, característica psicofísicas, etc."²⁷. Este significado también incluye la forma en que varían los salarios y la movilidad de los trabajadores entre las diferentes ocupaciones y empresas. Utilizar este término no significa que el trabajo sea una mercancía exactamente como cualquier otra; más bien se utiliza para referirse a las acciones que afectan a las actividades de la economía (Robison, 1988, p. 344).

No obstante, el estudio de los mercados de trabajo está asociado a la organización del sistema de producción: a la construcción de relaciones sociales entre empresarios, proveedores, distribuidores, productores, consumidores, etc. Este mercado no se rige exclusivamente por las leyes de competencia sino que tiene ciertas regulaciones explícitas e implícitas.

Los mercados de trabajo aparecen como un concepto abstracto, con una composición particular diferente al mercado de bienes y servicios, se trata en este caso de un mercado, con variantes que corresponden a los individuos que participan en él²⁸.

²⁷ Luciano Gallino. *Diccionario de Sociología*. Madrid : Siglo XXI, 1995, pág. 892

²⁸ Cabe aclarar que el mercado significa un lugar en el que sistemáticamente se producen intercambios económicos. En el sentido más abstracto y moderno, se refiere a un mecanismo específico regulador de los procesos económicos, basado en la creación de precios en contratación formalmente libre (Bagnasco, 1989). El marco conceptual explica, por tanto, la forma en que un trabajador elige su ocupación o la empresa en la que trabaja, a saber, mediante la maximización de las ventajas netas. Cuando un trabajador elige un empleo en el que no tiene experiencia previa puede encontrarse con que el mismo cambia la valoración asignada a los diversos componentes y reconsiderar entonces sus preferencias de modo que dicho empleo deje de ser su primera opción. Esta es una forma de explicar la rotación laboral.

Centi (1988) presenta el mercado de trabajo como el lugar de confrontación de una oferta y demanda ya constituidas, movilizadas; los sujetos económicos están ya ahí, dispuestos al intercambio. El mercado es a la vez producción, circulación y aplicación de la mano de obra. Al estar incluidos en el concepto de mercados de trabajo no constituyen objetos teóricos distintos, analizables en sí mismos. Por otro lado, la estructura y operación de los mercados de trabajo no puede entenderse fuera de un análisis más amplio de producción capitalista. Este análisis amplio muestra que las teorías del mercado no son puras, son resultado del desarrollo capitalista. En términos generales el mercado no puede existir sin la institución del contrato, que vincula a dos o más contratantes en relación con la materia y el tiempo definidos en el acuerdo, en virtud del propio acto de estipulación, que asume carácter vinculante para los contratantes.

Los mercados de trabajo de acuerdo con Bagnasco (1989) hacen referencia a la estructura social y cultural, por tanto, no puede fijarse de forma definitiva. Para especificar los espacios donde se desarrollan los mercados de trabajo, los diferentes autores se refieren a los mercados internos, externos y segmentados:

a) Mercados internos de trabajo (MIT)

El término mercado interno de trabajo incluye un conjunto de normas y procedimientos burocráticos administrados, que tienen en cuenta la eficiencia económica, pero también los factores sociológicos y políticos (Doeringer y Piore, 1971). Las normas y procedimientos determinan quién reúne los requisitos necesarios para ocupar cada puesto y cómo se toman las decisiones. Los derechos con respecto a los puestos de trabajo y a la seguridad de empleo se establecen dentro de estos mercados internos de trabajo.

Con relación al análisis del surgimiento de los mercados internos de trabajo existen varias teorías:

- 1) Según uno de los argumentos, enraizado más que otros en la teoría neoclásica, éstos surgieron porque eran soluciones eficientes para resolver los problemas de la gestión de los entornos complejos (Williamson et al., 1975). Según este argumento, en las grandes empresas el seguimiento permanente de la actividad de los trabajadores es difícil y costoso. Además, es difícil especificar de antemano toda la gama de tareas que deben realizar los trabajadores y las respuestas deseables a determinadas situaciones que podrían surgir. Según esta teoría, los mercados de trabajo establecen un conjunto de normas y procedimientos que reducen la necesidad del seguimiento y los incentivos para comportarse de una manera personalmente
-

ventajosa pero globalmente ineficiente. Por ejemplo los salarios van ligados a puestos de trabajo, por lo que apenas existe la negociación individual²⁹.

- 2) La explicación de los mercados internos de trabajo basada en la lucha de clases o radical al igual que la anterior, coloca el énfasis en las necesidades y motivaciones de los empresarios y centran la atención en los problemas de control. Sin embargo, la teoría radical comienza negando que las divisiones del trabajo o las escalas de puestos dependan exclusivamente de consideraciones tecnológicas. A menudo la tecnología permite definir los puestos de trabajo en un sentido amplio o estricto sin que observe una pérdida de producción. En términos generales, la propia elección de una determinada tecnología suele ser discutible, y al elegirla las empresas tienen en cuenta sus implicaciones para la supervisión y el control de la mano de obra, así como cuestiones más convencionales³⁰.
- 3) La perspectiva institucional sobre los mercados internos de trabajo es una combinación algo ecléctica de varios puntos de vista. Se recalcan cuatro factores: el carácter específico de las cualificaciones, la formación del trabajo, la costumbre y la sindicación. El carácter específico de las cualificaciones sólo pueden utilizarse en la empresa en la que se aprenden. Los mercados de trabajo internos de trabajo también son el resultado de fuerzas que actúan en el lado de la oferta. Si un grupo de trabajadores permanece en la misma empresa durante un tiempo, se crea una serie de expectativas o costumbres. Estas expectativas, cuyo cumplimiento puede conseguirse negándose a cooperar o incluso realizando sabotajes en el trabajo, tienden a codificarse con el tiempo en un conjunto de normas. Las empresas que han creado mercados internos de trabajo bien articulados lo hacen satisfaciendo una parte estable de la demanda y actuando en mercados en los que ésta es suficientemente grande para poder introducir la división del trabajo. Dejan el resto del mercado a otras empresas que, como consecuencia, no pueden crear estructuras de puestos estables. Sin embargo, ésta no puede ser toda la explicación, ya que dentro de muchas empresas cuyo producto tiene una demanda estable hay grupos de ocupaciones, como las administrativas, cuyas escalas de puestos no están bien desarrolladas.

²⁹ Se pone en duda la explicación basada en la maximización. Hay dos aspectos de estos datos que llaman la atención. En primer lugar, en muchos casos los empresarios muestran una enérgica e incluso encarnizada resistencia al establecimiento de sistemas de antigüedad, procedimientos formalizados para fijar los salarios, etc. Es difícil racionalizar en el lenguaje del modelo el alcance y la naturaleza de esta resistencia. En segundo lugar, la teoría no explica por qué surgió el mercado interno de trabajo cuando surgió.

³⁰ La visión radical del cambio tecnológico también tiene fallos. Una gran parte de los cambios tecnológicos supuso la sustitución por máquinas de mano de obra no cualificada que se utilizaba para realizar trabajos específicos. Por otra parte, las nuevas tecnologías pueden aglutinar tareas que antes estaban divididas y dar un contenido nuevo y más amplio a los puestos. Por último, las nuevas tecnologías crean puestos de trabajo enteramente nuevos implican el diseño, el mantenimiento y la reparación de la nueva tecnología.

Los orígenes de los mercados internos de trabajo que están en las perspectivas neoclásica, radical e institucional sobre los MIT son en cierta medida insatisfactorios debido al carácter abstracto de su análisis. La manera de resolver esta dificultad es recurrir al análisis histórico (Jacoby y Elbaum). Jacoby destaca la tensión existente entre las preferencias de los empresarios por el sistema de gestión directa del personal, con su menosprecio por la jurisprudencia y los derechos laborales, y los intentos de los sindicatos y los poderes públicos de establecer mercados internos de trabajo.

En los mercados internos existen regulaciones a la entrada y la salida, explicadas por el grado de rigidez en las restricciones, que no dependen solo de la flexibilidad interna de las empresas, sino, de la cadena de relaciones construidas para el desarrollo del producto. Estos mercados funcionan como un sistema estructurado que crea sus estrategias en la contratación (temporal o permanente) y con niveles salariales que respondan al desarrollo de procesos dinámicos y cambiantes, pero no solo eso, también responden a las interacciones de acuerdo a la estructura de la empresa.

b) Mercados externos de trabajo (MET)

El término mercado externo de trabajo se refiere a la dinámica que se genera en la actividad de encontrar trabajo para ocupar ciertos puestos de trabajo, así como el proceso de determinación de cuánto se debe pagar a las distintas personas por realizar las distintas tareas de acuerdo a las condiciones del trabajo en la localidad.

Un mercado laboral local es el área geográfica que contiene a los miembros actuales y potenciales de la mano de obra que una empresa puede intentar contratar en ciertas condiciones, así como a otros empresarios que compiten por la misma mano de obra (Robinson, 1968). Esto subraya los dos aspectos del mercado: por una parte, la oferta representada por los trabajadores asequibles a la empresa y, por otra, la demanda representada por ésta y otras empresas que tratan de emplear dicha mano de obra. En realidad, a menudo resulta muy difícil especificar las fronteras del mercado laboral local, puesto que los miembros marginales van y vienen y las fronteras se pueden ampliar.

Los empresarios creen que su capacidad para retener a los trabajadores se ve amenazada por los otros empresarios de la localidad más que por los empresarios situados fuera de ella, aún en el caso de que estos últimos pertenezcan al mismo sector y los otros empresarios locales no. La entrada de una empresa nueva en el mercado local no modifica lo anterior; aunque la empresa esté por el momento fuera del mercado local de trabajo, la acción de entrar en él es la que origina problemas laborales a los otros empresarios.

En situaciones caracterizadas por un alto nivel de empleo, en las que, para algunos empresarios,

existe una escasez de trabajo, las tácticas de reclutamiento y retención de la mano de obra, en algún sentido, se contemplan a menudo como las tácticas de la competencia, la cual es más intensa entre los empresarios de una misma localidad que con los de otras (Derek, 1988:346).

Lo lógica del mercado de trabajo externo determina el precio de un cierto tipo de lugares de trabajo; si una empresa paga menos no conseguirá atraer y retener un número suficiente de trabajadores. Por tanto, tendrá que reducir la producción o incrementar los salarios en la medida suficiente para competir con los otros empresarios (y viceversa). Se acepta que los salarios, por sí mismos, no son suficientes para explicar las retribuciones laborales. La retribución de los trabajadores es un "paquete" compuesto por tres elementos: dinero, ventajas sociales³¹ y otros incentivos. Las diferentes empresas ofrecerán paquetes con diferentes combinaciones y los distintos individuos preferirán diferentes combinaciones. También debemos considerar las desventajas de algunas de las oportunidades alternativas de empleo. El trabajo en algunas empresas será más difícil, más fatigoso, más especializado, menos agradable, etc. que en otras (Robinson, 1988: 348).

c) Mercados Segmentados, Mercados Duales

La organización de los mercados de trabajo no puede verse solamente como espacios internos o externos, tiene condiciones construidas desde la dinámica productiva. Se crean espacios complejos de producción localizada que emplean dos segmentos distintos de trabajadores: un segmento altamente remunerado conformado por profesionales y trabajadores técnicos, y un segmento posteriormente remunerado creado a partir de grupos sociales marginales tales como mujeres, minorías étnicas y gente que emigro del campo a la ciudad (Storper, 1995).

Villa (1989) plantea la estructuración de los mercados de trabajo e identifica su segmentación y la escuela americana analiza esa misma segmentación, GORDON, David, EDWARDS, Richard y REICH, Michael (1975), con el libro sobre Trabajo segmentado, trabajadores divididos (1986). El desarrollo de organizaciones productivas flexibles ha desarrollado mercados de trabajo segmentados.

³¹ Las "ventajas sociales" se definen como aquellos pagos, diferidos o corrientes, que, aunque derivados de la actividad laboral, no tienen lugar como consecuencia directa de dicha actividad, sino como consecuencia de algún hecho relacionado, como, por ejemplo, la jubilación, uso de un vehículo, los subsidios a la vivienda, la alimentación gratuita, que constituyen retribuciones adicionales al pago directo en dinero. Con frecuencia es extremadamente difícil cuantificar el "valor" de las ventajas sociales, además, su valor para quien las recibe no es necesariamente igual que su coste para la empresa. Existen "otros incentivos" que, aunque tampoco son fácilmente cuantificables, son eficaces para reclutar y retener a los trabajadores: ambiente de trabajo, las condiciones generales de la fábrica (su nivel de ruido y de limpieza), el que los trabajadores tengan contacto cercano con otra gente y, en tal caso, que tengan una buena relación, el tipo y la personalidad de los supervisores, todos estos factores afectan el "atractivo" de una empresa como centro de trabajo.

De acuerdo con Centi (1989) las teorías de la segmentación se meten en un terreno resbaladizo cuando niegan el trabajo-mercancía en sus análisis, pero lo presuponen hasta en la formulación de los conceptos tiene como consecuencia:

1. No llevar a cabo estudios en las relaciones de la empresa con su exterior, salvo a un nivel estrictamente económico. Las empresas no son del todo indiferentes a su entorno y que estudian atentamente la composición de la oferta de trabajo para modificarla llegado el caso.
2. Es preciso un cierto estatuto del espacio, de hecho muy similar al de los economistas tradicionales.

Es difícil precisar el marco espacial del mercado de trabajo, debería ser mundial, lo que no tendría demasiada trascendencia empírica; de este modo se ve obligada a cerrar arbitrariamente el espacio y a razonar, por lo general, al nivel del mercado nacional.

Piore sugiere el espacio nacional, perfectamente exterior a la empresa, y es un espacio social institucional. Así mismo, Piore y Sabel (1995) desarrollaron un modelo no competitivo del mercado de trabajo, en el que se introducen conceptos como la dualización, la segmentación, la polarización. Basándose en el estudio de las barreras a la movilidad laboral y en el caso de países con regiones subdesarrolladas como Italia, ellos desarrollaron un enfoque alternativo a la teoría del capital humano que daba mejor cuenta de la discriminación en la contratación y en la fijación de salarios. La idea básica de estos modelos segmentaristas es que el mercado de trabajo no funciona según el modelo de la competencia perfecta, que hay factores institucionales que interfieren y que las propias políticas de empleo de las firmas configuran la diferenciación de los empleos y los salarios.

En América Latina el enfoque fue adoptado por los investigadores latinoamericanos, que sin abandonar las perspectivas de los movimientos sociales se vuelcan al estudio de la exclusión, la precarización y la informalidad en los mercados de trabajos urbanos. Con ello se produce un desplazamiento de la sociología del trabajo a la sociología del empleo, las investigaciones se fundan en una problemática mas económica que sociológica o política (Iranzo, Novick y Catalano)

En este enfoque encontramos dos orientaciones. Una estadística que permitió la acumulación de información y fueron el sustrato que sirvió de base entre otras cosas a la formulación de programas sociales focalizados. Otra corriente de investigaciones se dirigió a las formas de inserción en el mercado de trabajo de los sectores sociales más vulnerables, en particular mujeres y jóvenes.

2.4. Las Organizaciones del Trabajo y las Relaciones Industriales

El término de relaciones industriales está referido a todas las formas de interacción (económicas, normativas o materiales) entre los trabajadores y sus dirigentes, organizados en sindicatos o no, y las direcciones de las empresas o sus delegados. Las relaciones industriales incluyen, también, la situación en que se desenvuelve dicha interacción, expresada en: las características del sistema político y económico, las relaciones de fuerza entre las clases, las relaciones de fuerzas locales, las ideologías presentes y la participación de otros sujetos colectivos que tienen interés en sus relaciones industriales como el Estado o algunos de sus órganos (Ministerio del trabajo y los entes de programación del trabajo).

En sus comienzos, el término se utilizó para referirse a todos los aspectos de las relaciones sociales dentro de la industria, y entre ésta y la sociedad en general, incorporando temas tan generales como: las relaciones humanas en la industria, las relaciones entre la industria y la comunidad, las interdependencias entre industria y sociedad. Fuera del contexto anglosajón donde tuvo su origen, el concepto de relaciones industriales contribuyó a ampliar el campo de los estudios sobre las relaciones entre los sindicatos y las empresas, entre los trabajadores y los dadores de trabajo, antes limitado a la perspectiva del derecho laboral.

Sólo hasta los años cincuenta, el campo de las relaciones industriales empieza a especificarse con la salida a la luz de numerosas publicaciones que circunscribían este campo a la esfera de las relaciones de trabajo y sindicales. Pero al mismo tiempo que se restringía el ámbito de las relaciones industriales, por otra parte se ampliaba al referirse a una esfera de sujeto que incluía todos los tipos de empresa, incluso las no industriales.

Complementario, pero no equivalente a las relaciones industriales se erige el análisis sociológico del sindicato, interesado especialmente por los procesos de organización y los procesos estructurales e ideológicos de la acción del sindicato³².

La sociología del sindicato está relacionada con la del movimiento obrero del que el sindicato es la expresión organizada en las fábricas y en las relaciones con otras fuerzas políticas (movimiento social; obreros; proletariado).

³² Las relaciones industriales se ocupa más bien de las normas de interacción entre sindicato y direcciones empresariales, especialmente con referencia a los mecanismos de la contratación colectiva y a los factores sociales que influyen en la legislación del trabajo y por consiguiente en las relaciones de fuerza entre los dos actores.

La acción social del sindicato se estructura en forma preeminente en torno a los problemas del salario, la organización del trabajo, sus relaciones con la tecnología, las condiciones ambientales y normativas en que debe desarrollarse el trabajo, hasta enfrentar los grandes temas de la democracia industrial y la autogestión, presenta aspectos afines a la del partido político, puesto que tanto en uno como en el otro son esenciales las cuestiones de la participación y la democracia internas, los procesos más o menos espontáneos u organizados de formación de la representación y las relaciones entre representantes y representados, los orígenes y las posiciones sociales de los inscritos, de los militantes, de los jefes, así como el modo en que éstos influyen tanto sobre la interacción interna de los miembros, como sobre las acciones del sindicato dirigidas hacia el exterior.

3. TENDENCIAS ACTUALES DE LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

En la sociología del trabajo se están analizando los nuevos patrones de acumulación, la reestructuración productiva con base en aprendizajes fuertes en tecnología teniendo en cuenta que la globalización genera una asignación del espacio para el producto y el trabajo en forma mucho más desigual que en etapas anteriores. Storper y Walker (1989) plantean el proceso de reestructuración y relocalización industrial partiendo de la idea de que hay una expresión geográfica que muestra la propia reestructuración de las relaciones sociales. Señalan que mundialmente el capitalismo se está expandiendo a partir de la relocalización de plantas de alta tecnología que tienden a generar nuevas aglomeraciones espaciales que determinan las conformaciones de otras regiones. Los autores mencionan que la relocalización industrial genera una división espacial del trabajo que debe ser entendida como un proceso social más que como una simple estrategia administrativa de la industria.

3.1 La Sociedad Tecnológica ¿Modernidad vs. Postmodernidad?

En la década de 1970, tras la crisis petrolera de 1973-75, el declive de la industria estadounidense del automóvil y el surgimiento de sus competidores japoneses, el modelo fordista experimentó síntomas de decaimiento. La crisis de los paradigmas tayloristas y fordistas de la organización industrial dieron paso a la incorporación de nuevas filosofías de trabajo en las que dominan conceptos modernos y métodos para incrementar la productividad, controlar y elevar la calidad de los productos, propiciar un mayor involucramiento participativo del trabajo de grupos, y capacitar a la fuerza laboral en el manejo de equipos autómatas de

alta precisión y enorme flexibilidad.

Para los estudiosos de la sociología del trabajo era evidente que alrededor de estos fenómenos se empezaba a construir una nueva modalidad del trabajo industrial, con peculiaridades regionales, por sectores productivos y empresas, lo que, en la última década derivó en un creciente interés por el proceso de trabajo, desde perspectivas analíticas y comparativas de sistemas alternativos de producción industrial, como en los casos de Japón, Italia, sudeste Asiático y posteriormente México y Brasil.

Para algunos autores se trataba de una ruptura histórica que anunciaba el triunfo del modelo "posfordista", término éste que antes que caracterizar lo específico de la nueva realidad, se refería a la negación o superación del anterior modelo y que, en términos sociológicos, remitía a la polémica más general sobre el surgimiento de la llamada sociedad posmoderna.

Más allá de las conceptualizaciones que se empleen para describir el paso a un nuevo tipo de sistema social, bien sea: sociedad postmoderna (Lyotard), sociedad postindustrial (Bell), sociedad de la comunicación (Vattimo), sociedad compleja (Luhman), capitalismo tardío o multinacional (Mandel), existe una conciencia de que estamos asistiendo a los umbrales de una nueva revolución industrial (la Tercera) cuya base energética del cambio radica en la utilización de la energía atómica y el impacto de las nuevas tecnologías que ha generado grandes transformaciones - de una forma impensable e incluso incontrolable, en la realidad social y económica- exigiendo nuevas instituciones, nuevas políticas, nuevas leyes, nuevas formas de producción, comunicación y gestión.

El nuevo paradigma tecnológico y su impacto en la economía, como señala uno de sus estudiosos, es reciente. Su difusión comenzó en la tecnología militar y en las altas finanzas. Se implantó en las fábricas en los años ochenta y en el sector servicios desde finales de esa década. En los noventa, a través de las autopistas de la información, esta invadiendo nuestros hogares, y generando en ellos nuevos espacios de comunicación. Las modificaciones industriales y sociales de la nueva sociedad tecnológica no se pueden entender solo como modificaciones derivadas de la implantación de las nuevas tecnologías, sino que surgen como reacciones sociales a la lógica del sistema constituido sobre la base de la utilización de las tecnologías de la información.

En relación con la modificación de la economía, los procesos fundamentales característicos de la sociedad tecnológica son los siguientes:

1. La formación de una economía global: "Las unidades y funciones dominantes de nuestra

economía se han constituido en un sistema global, es decir, un sistema que funciona como unidad en tiempo real a escala planetaria. La capilaridad de dicho sistema global se caracteriza por ser un sistema dinámico y expansivo, segregante y excluyente: excluye no solo personas o productos, sino sectores sociales, segmentos de países y grupos de personas.

2. El incremento de la productividad en la nueva economía tecnológica, no depende de los factores de producción y su incremento cuantitativo (capital, trabajo, recursos naturales). Radica en la aplicación de las tecnologías de la información a la gestión, producción y distribución tanto en los productos como en los procesos.
3. La transformación de la cultura de organización y gestión de las empresas y la aparición de la producción flexible y automatizada, la descentralización de las grandes empresas, creando unidades semiautónomas: la proliferación de pequeñas y medianas empresas, la formación de redes de cooperación entre pequeñas empresas, entre pequeñas y grandes y entra las grandes entre ellas, llegando incluso a formarse redes de redes. Mas aun en la medida en que sabemos que las alianzas estratégicas entre grandes empresas varían, por líneas de producción, o de tecnología, o de mercado, podemos hablar de redes específicas siempre cambiantes, en un sistema de geometría variable. Por lo cual en un momento dado y en un lugar concreto, el agente económico real no es una empresa, en el sentido tradicional del termino sino un segmento constituido por una red de segmentos de empresas.
4. La modificación del empleo y del trabajo: frente a la agregación y socialización del trabajo provocada por la revolución industrial en la fabrica, las nuevas tecnologías operan en sentido contrario: desarticulan la fabrica y permiten la desagregación del trabajo. Por ejemplo, con el teletrabajo, la subcontratación de tareas, los contratos de trabajo temporales y a tiempo parcial, autoempleo y el recurso a gestores externos, etc., "la descentralización y desagregación del trabajo constituyen, por un lado, un proceso extraordinariamente flexible y dinámico, permitiendo a la empresa considerables ahorros de costos y ganancias de competitividad, aunque pueden tener repercusiones negativas sobre la productividad a largo plazo. Pero, por otro lado, se dificulta el mantenimiento de las instituciones del Estado el Bienestar, se induce (si no se aplican correctivos) una precarización del empleo y se socava de forma decisiva el funcionamiento e influencia de los sindicatos en su actual modo organizativo.
5. La tendencia a la desaparición del empleo directo en la industria, sustituido por sistemas automatizados y de robots, que modifican radicalmente las fabricas y los procesos de

producción. La automatización ha provocado la sustitución del empleo directo por el indirecto, y la transformación del perfil del trabajador: el desplazamiento de la mano de obra directa hacia los robots y los sistemas automatizados, provoca que los perfiles profesionales requeridos por la industria se orienten hacia las actividades relacionadas con la planificación de proyectos, mantenimiento de maquinas, optimización de procesos, sistemas y programas de computadores y análisis de sistemas.

3.2. El Nuevo Modelo de la Producción Flexible:

Los nuevos modos de producción, como ya se señaló en líneas anteriores, se van configurando alrededor del paradigma de la flexibilidad. Este tiene que ver con una profunda reorganización técnica, organizativa, espacial y laboral en las industrias de los diferentes países y una nueva forma de reinserción de los países de reciente industrialización en la economía mundial³³. Con ello se cambian las ventajas comparativas y se modifican substantivamente las formas de regulación estatal y las relaciones laborales entre otras³⁴.

Storper y Worker señalan tres dimensiones de la flexibilización de la producción que son posibles por la formación del complejo de producción territorial: flexibilidad de la división del trabajo expresada en el territorio, flexibilidad en el mercado de trabajo y flexibilidad de la tecnología.

La globalización y la producción flexible están relacionadas pero también son distintas y a veces contradictorias. Se relacionan en cuanto a que son originadas por los desarrollos realizados en las tecnologías de la comunicación e información. La globalización por supuesto, esta fundamentada en las tecnologías del transporte. Pero ambas tendencias difieren e incluso llegan a ser contradictorias en el sentido de que la globalización es una extensión de la lógica de economías de escala y producción en masa, mientras la producción flexible es una extensión de la lógica de economías "de alcance" (Dussel y otros, 1997: 16)

Alrededor de estos fenómenos se ha empezado a construir una nueva modalidad del trabajo industrial cuyos campos más visibles tienen su definición en los contenidos del trabajo, en el sistema de relaciones industriales, y en los elementos simbólicos de la flexibilidad del trabajo,

³³ Se considera que la etapa mas desarrollada de industrialización en los países de reciente industrialización es precisamente la producción flexible. Particularmente aquella dirigida a la producción masiva y la forma más eficiente para incentivar los recursos humanos y el capital local es aquella dirigida a la producción de pequeña escala.

³⁴ Para Boyer (1988: 257) la crisis del Fordismo-Taylorismo deviene de una nueva fase de crisis en las relaciones laborales, las cuales están basadas en un nuevo acuerdo que tiene como objetivo incrementar la eficiencia productiva a través del uso de la motivación que repercute en el logro de una mayor cooperación entre los trabajadores y administradores; en la negociación de concesiones recíprocas

que asocian productividad y calidad con responsabilidad y participación creativa. En este sentido es evidente que asistimos no sólo a un nuevo modelo de desarrollo industrial sino también a nuevas culturas de trabajo.

El modelo de producción flexible incorpora tanto elementos técnico-estructurales (menores existencias, automatización, proximidad física de los productores, etc.), como aquellos de naturaleza cultural y social (alta calificación, participación del trabajo, sistema retributivo, rituales de pertenencia, identificación, etc.). El modelo determina la organización y funciones internas sociales y simbólicas del proceso, el lugar que ocupa cada máquina, la forma de producir las mercancías y la distribución social del trabajo.

La producción eficiente y flexible depende de la habilidad para ajustarse rápidamente a los procesos y configuraciones del producto y niveles de producción, además de la habilidad para desplegar a los trabajadores al interior de la firma, para ajustar la demanda laboral y para experimentar nuevas tecnologías y formas de organización (Storper y Scott).

Entre las experiencias de los nuevos modelos de producción dentro del modelo de la flexibilidad el modelo japonés y el italiano se presentan como los más novedosos. El Modelo Japonés también conocido como neointustrialización (Kern y Schumann), régimen de acumulación flexible (Leborgne y Lipietz), Toyotismo (Dhose, Jurgens y Malsch), Ohnismo (Coriat), Producción delgada (Krafcik, Womack), o Posfordismo (diferentes autores), se remonta a fines de los años cincuenta y su desarrollo se ubica en las dos décadas siguientes en ese país. La implantación del modelo flexible en los países industrialmente avanzados se presenta al inicio de los años ochenta y unos años después en los países de reciente industrialización. El vehículo principal de transmisión son las firmas multinacionales que se dirigen hacia zonas orientadas a la exportación.

El modelo japonés “constituye un conjunto de innovaciones en la organización cuya importancia es comparable a lo que en su época fueron las innovaciones en la organización aportadas por el taylorismo y el fordismo” (Coriat, 1993). Como rasgos característicos de este modelo podemos señalar: los nuevos principios de organización industrial de la producción³⁵ y de control de la calidad; nuevas actividades y formas de trabajo (multicalificación y

(trabajo, entrenamiento, horas de trabajo, salarios), en intercambio de esas exigencias por cooperación.

³⁵ Los trabajadores producen como si comprasen productos sólo cuando los necesitan. Se prohíbe acumular “productos” en el suelo. Sólo pueden estar en carretillas que no pueden contener más que lo predeterminado. Todo el sistema es jalado por la demanda y no empujado por la producción. La información fluye también en sentido inverso con relación al fordismo. La disposición de la línea de producción prescinde de “jaulas de pájaros” fordianas, de “islotos aislados” y de la línea simple. El trabajo se organiza en disposiciones con forma de “U”, poniendo salidas frente a entradas. Un trabajador opera varias máquinas, con una serie variable de operaciones elementales. Se flexibiliza el sistema y se

multitareas; manufactura celular; equipos de trabajo; círculos de calidad, etc); Nuevos flujos de comunicación, sistemas de administración menos jerárquicos y más descentralizados; intercambio horizontal con un principio jerárquico; involucramiento, compromiso y motivación por parte de los trabajadores; nuevas formas de control gerencial: disciplina y control a través de diferentes estructuras ocupacionales, los sistemas de evaluación y retribución y tipo de sindicatos.

Por su parte el modelo Italiano, conocido también con el nombre de especialización flexible (Piore y Sabel), o de distritos industriales (Schmitz) se desarrolló en el norte de este país y su éxito esta basado en la organización de redes industriales que han permitido el desarrollo de pequeñas regiones o distritos. Se trata así de una configuración territorial institucional compuesta por pequeñas firmas empresariales que inician una estrategia de innovación continua, desarrollan métodos de producción flexible e integran la planeación y la ejecución³⁶. Con fuertes vínculos de cooperación, pero una intensa competencia entre ellas al mismo tiempo. El trabajo familiar es utilizado como una inversión que ayuda a la expansión de la misma empresa y, al mismo tiempo, disminuye los riesgos causados por contratos salariales; Flexibilidad organizativa. Debido a que las relaciones de trabajo en este tipo de empresas son estrechas, no existe una división de trabajo burocrática y, por ende, los trabajadores dominan una amplia gama de habilidades, se trata de una mano de obra calificada y flexible.

Participación de grupos privados que fortalecen la competencia, al mismo tiempo participación gubernamental a través del marco institucional y la participación efectiva de autoridades regionales y municipales en la conformación de las redes y sus intercambios.

Tanto el modelo japonés como el italiano son competitivos y permiten dar respuesta, en diferente escala, a la variedad de la demanda, velocidad de respuesta de las demandas de los clientes, velocidad de innovación e incremento de productividad con reducción de costos. Asimismo, se trata de modelos con una gran capacidad de autoaprendizaje y de innovación continua, que parten del supuesto de la importancia del involucramiento del trabajador y el compromiso del colectivo de trabajo para lograr los aumentos de productividad y la flexibilidad sistémica que exigen las nuevas condiciones de la competencia global.

“rebasan fronteras” en la productividad.

³⁶ Se caracteriza por la conformación de conglomerados de pequeñas empresas especializadas (zapatos, pieles, ropa, artesanías, etc) cercanas geográficamente (distrito industrial). Las empresas se asocian territorialmente con pequeñas y grandes empresas en una variedad flexible de acuerdos de subcontratación que permite a cada una de las partes especializarse y adaptarse eficientemente a los cambios de la demanda.

Los aspectos de naturaleza cultural, y específicamente aquellos que tienen que ver con una cultura corporativa del trabajo en el nuevo modo de la producción flexible (vbgr. Producción automotriz), están asociados básicamente con la posibilidad de generar y reproducir una conciencia de grupo. Estos incluyen tres elementos: la participación voluntaria, el proceso de interacción comunicativa y el sentido de unidad. Los tres aspectos están interrelacionados entre sí y con diferentes actividades con las que los trabajadores adquieren un amplio rango de habilidades a través de la educación, el entrenamiento y la rotación del empleo.

Mediante las actividades en grupos, tienen oportunidad para involucrarse en las experiencias de trabajadores en otras áreas de la planta, profundizando sus conocimientos no sólo de sus propias operaciones, sino además en las de otras secciones de la fábrica. Esto es importante para lograr respuestas flexibles a cualquier problema en las operaciones de producción. También se considera necesario promover la interacción comunicativa entre los trabajadores de producción con canales de información compartida y oportunidades para la comunicación general, ayudando por tanto a promover un espíritu de equipo estilo japonés. Esto motiva a la conciencia de grupo de todos los empleados y al sentido de unidad con la compañía contribuyendo a desarrollar una cultura del trabajo corporativa, todo lo cual constituye el telón de fondo para que los otros elementos del sistema de producción y dirección de la organización del trabajo japonés se desarrollen con armonía.

Por otra parte, la aplicación intensiva de las nuevas tecnologías exige un reordenamiento que ha llevado a un cambio en la cultura empresarial, en muchos casos letal para los propios sistemas empresariales que han quedado obsoletos.

3.3. Espacialidad del trabajo y geografía industrial

Durante la década de los sesenta y setenta, las empresas transnacionales buscaron recuperar su competitividad a través de acciones estratégicas mediante dos mecanismos: primero racionalización y segundo la reubicación (Miker, 1997: 7). A partir de los 80's el análisis de la espacialidad en el desarrollo productivo se vuelve fundamental; Scott (1990) trata los aspectos de la producción funcional y espacial, como un problema en la eficiencia relativa de las firmas y los mercados como dominios de la actividad económica estructurada.

El problema tiene la siguiente forma fundamental. Por un lado, las firmas están organizadas como un conjunto de puras transacciones internas dentro de la jerarquía administrativa. Por otro lado los mercados están organizados como redes de transacciones externas representando uniones entre inputs, outputs e información entre las firmas. ¿Cuál es la lógica económica y social de este tipo de organizaciones opuestas? ¿cómo se intersectan una con otra para formar un sistema total de organización industrial? ¿cuáles son los impactos geográficos?

En estos estudios la sociología toma implicaciones políticas que provienen de la adopción de una filosofía particular de historia en que el futuro es la perfección del presente y el presente es la culminación inevitable del pasado. El participar de algo "nuevo", se debe empezar por premisas diferentes, se mira la historia como discontinuos y a las sociedades capitalistas como fundamentalmente diferentes de las precapitalistas y de las postcapitalistas. Se deben ver las diferencias, una base de comparación es necesariamente -un juego de conceptos generales de aplicación universal-. Pero su aplicabilidad debe descansar en su "particularidad" (Buraway, 1990).

El proceso de reestructuración y relocalización de las plantas está directamente vinculado al proceso de innovación tecnológica, en este sentido, plantean que la reestructuración significa disrupción económica permanente y el surgimiento de nuevas formas de producción que impactan territorialmente (Storper y Walker, 1989).

Estos autores planean que la nueva localización tiene que ver con la producción de nuevos espacios económicos producto de la recomposición endógena de la industrialización, más que, como tradicionalmente se pensaba, por la ubicación de recursos natales o por la preexistencia espacial de subsidiarios y compradores. A esta posibilidad de mejorar la localización la denominan "ventanas de oportunidad locacional"; y en la relocalización industrial se genera una división espacial del trabajo que debe ser entendida como un proceso social más que como una simple estrategia administrativa de la industria. Se trata de hacer reconstrucción de una geografía industrial y el reconocimiento de la complejidad del espacio social.

Por último, la reflexión sobre los mercados de trabajo en este documento no aborda el tema de los Mercados informales, que muestran como la pérdida de dinamismo económico ha generado un aumento en el desempleo y una precarización de los empleos formales. La generación de empleo ha estado por debajo de las expectativas, resultado en un masivo crecimiento del sector informal y una subsecuente distribución regresiva del ingreso. La política económica ha resultado insuficiente para satisfacer las crecientes necesidades de producción y empleo de la sociedad.

Osterman plantea que las presiones económicas de los años 70s, que redujeron los márgenes de beneficios y dificultaron la planificación a largo plazo, obligaron a muchas empresas a buscar recursos para soslayar las limitaciones que les imponían los mercados internos de trabajo. Una frecuente respuesta ha sido la creciente utilización de trabajadores temporales y subcontratistas. Se trata de una estrategia que saca el trabajo fuera del mercado interno de la empresa.

Además, otra escuela que ha aportado al desarrollo e interpretación de los mercados de trabajo, es la brasilera, esta ha desarrollado estudios sobre la informalidad (Benería y otros) y la escuela americana, tratando de leer los procesos de América Latina.

Bibliografía

- BOYER, Robert. Nuevas tecnologías y empleo en la década de los ochenta, en la Tercera revolución industrial, Argentina, GEL, 1984
- CENTI, César. Mercados de trabajo y movilización. Revista Sociología del Trabajo No. 4, 1988, Siglo XXI de España Editores.
- CORIAT, Benjamin. Pensar al revés. trabajo y organización en la empresa japonesa. 1993
- DUSSEL, Enrique y otros. Pensar globalmente y actuar regionalmente. Hacia un nuevo paradigma industrial para el siglo XXI, UNAM, 1997
- MIKER, Martha. La globalización como una perspectiva para la expansión internacional: El caso del sector automotriz. Revista Ecos de Economía, No.4, 1997.
- MINIAN, Issac. Transnacionalización y periferia semindustrializada. CIDE, 1983.
- MOORE, Dahlia. Labor market segmentation and its implications. Inequality, deprivation, and entitlement, Garland publishung, Inc. New York & London. 1992
- PALENZUELA, Pablo. Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica. 1989/1990
- STORPER, Michael. Institutions of the learning economy. University of California, Los Angeles (UCLA), 1995.
- STORPER, Michael y RICHARD Walker. The capitalist Imperative, Territory, Technology and Industrial Growth, Basil Blackwell, New York, 1989.
- OSTERMAN, Paul. Introducción: la naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo, 1989.
- ZURLA, Paolo. Calidad y cultura del trabajo en los años ochenta. Revista sociología del trabajo 1989/1990
- ROBINSON, Derek. Mercados de trabajo externos e internos. El mercado de trabajo y la estructura salarial. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.
- SOLIMANO, Andres. Enfoques alternativos sobre el mercado del trabajo: una evaluación

teórica. Revista de análisis económico, V. 3, No. 2, 1988.

STORPER y SALAIS. Modos de producción. Universidad de California, los Angeles, EU, marzo de 1995.