

1. LA TEORIZACION SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO

Los mercados de trabajo rurales se han relegado tradicionalmente a un análisis de orientación antropológica sobre la peculiaridad del mercado local y como una especialidad de la investigación del trabajo agrícola. Sin embargo, recientemente, han adquirido un interés indudable debido a los cambios que el mundo rural ha experimentado en los países occidentales en las últimas décadas. Procesos que han dado un giro ("*rural shift*") a la tendencia general de localización de inversiones, empleos y actividades y la progresiva constatación de que ya no pueden ser analizados como exclusivamente locales ni predominantemente agrarios. Pese a todo, no ha madurado aún una teorización específica sobre los mismos que permita insertar estos procesos dentro de un marco explicativo propio (SUMMERS et al., 1990: 153).

La teorización sobre los mercados de trabajo, originada en el ámbito de la economía del trabajo, analiza desde una perspectiva a-espacial los macroprocesos de la sociedad industrial occidental. La misma puede agruparse en tres escuelas: la neoclásica, la marxista y la institucionalista (TOHARIA, 1983), cuyas diferentes aportaciones, han conformado un fructífero debate sobre los mecanismos mediante los cuales se asignan los empleos a los individuos, la discriminación y la segmentación de los mismos, etc.

1.1. Los postulados neoclásicos.

Desde el análisis neoclásico en el mercado del trabajo, como el de cualquier otra mercancía: oferta y demanda concurren libremente, fijando los precios en su intercambio, y en una dinámica que tiende siempre al equilibrio. Las situaciones de empleo se presentan como un marco permanente e invariable de condiciones objetivas (CASASSUS, 1980: 11). Esta formulación, sin embargo, hierra manifiestamente apenas es comparada con la realidad. El mercado de trabajo, difícilmente

puede establecerse sobre un juego de libre intercambio cuando la oferta (los trabajadores), no tiene otra opción real que la de vender su fuerza de trabajo; cuando trabajadores y empleadores tampoco tienen un conocimiento permanente y completo de sus oportunidades, ni puede atribuirse una motivación para la acción permanentemente racional por parte de los actores. Ni todos los trabajos son iguales ni los trabajadores intercambiables (existe discriminación) y, lejos de ser un espacio homogéneo y accesible a todos, en el mercado de trabajo hallamos múltiples barreras (basadas en cualificaciones, en razones geográficas..) que condicionan la movilidad de los trabajadores (SUMMERS et al., 1990: 137).

1.2. La teoría del capital humano

En un intento de transcender esta perspectiva surge una reformulación de los presupuestos neoclásicos en la teoría del capital humano. El punto de mira se traslada a los procesos de diferenciación entre los trabajadores a partir de su formación. Cada individuo, en virtud de sus propias inversiones personales en educación, en salud, en información, etc., se convierte en una mercancía específica (BECKER, 1983: 39), lo que explica las diferencias salariales en el mercado. El individuo viene a ser una suerte de capitalista inversor en sí mismo (SCHULTZ, 1983: 183) y el problema de los sectores desempleados y pobres en general es una consecuencia de su inadecuado "capital humano"¹.

1.3. La perspectiva marxista

La perspectiva marxista establece una crítica globalizadora de los planteamientos anteriores y las asunciones ideológicas en ellos. Se denuncia la ocultación de las relaciones sociales de clase y la ausencia de una teoría general de la reproducción social (BOWLES y GINTIS, 1983: 199; GINTIS, 1980). El intercambio de trabajo por salario no puede asimilarse a un simple proceso de transacción cuando los medios de producción pertenecen a unos grupos sociales determinados. El tra-

¹ En palabras de SHULTZ, 1983: 183-4): "*En comparación con otros trabajadores, los emigrantes del campo ganan realmente muy poco. La mayor parte de ellos carecen prácticamente de escolarización, tienen una salud deficiente, carecen de especialización y poseen poca capacidad de realizar un trabajo útil. Parece elemental la deducción de que las diferencias en la cantidad de inversión humana puedan explicar las diferencias en ingresos*".

bajo comprado no es una simple mercancía sino, más bien, un elemento que debe ser canalizado y modelado para que, de su aplicación a la producción, se obtenga el máximo beneficio. En el intercambio trabajo-salario quedan plasmadas así, como en ningún otro proceso, las relaciones sociales de poder. Los atributos valorados por los patronos como "*capital humano*", no se limitan sólo a destrezas técnicas y la cualificación sino que se extienden también a la raza, el sexo, la edad, las credenciales formales... utilizadas para fragmentar la fuerza de trabajo².

1.4. La teorización institucionalista

Durante los años sesenta algunos economistas del trabajo comienzan a interesarse por los problemas del subempleo, la desigualdad y la acumulación de esta problemática en grupos específicos de trabajadores. Se desarrolla una perspectiva que ha venido ha denominarse "*institucionalista*" y que aporta un sugerente utillaje conceptual que, posteriormente, ha sido integrado al análisis de los mercados de trabajo con nuevas teorizaciones sociológicas sobre la estratificación social y la desigualdad. El mercado de trabajo aparece en la realidad intervenido y segmentado por las leyes, por las instituciones y los agentes involucrados, por las cualificaciones, por los derechos adquiridos, por los costes de la información y movilización, etc. Los diferentes grupos ocupacionales no compiten entre sí en tanto la capacidad práctica de cada individuo se limita a una determinada gama de tareas (los albañiles no compiten con las mecanógrafas, ni estas con los contables) (KERR, 1985: 2).

Sólo en ocasiones especiales (por ejemplo en el mercado de trabajo de la cosecha en California estudiado por Fisher ("*no estructurado*") se reproducen las reglas del juego neoclásico (compiten numerosos grupos étnicos, los trabajadores son intercambiables, no están sindicados, el acuerdo se hace entre empleador y empleado, a menudo de manera informal, etc) (FISHER, 1951:470-1). Kerr (1985) ilustra la

² La formulación marxista se edifica a partir del proceso de transformación de la "*fuerza de trabajo*" (la mercancía que se compra y se vende en el mercado) y "*trabajo*" (el factor que se introduce en la producción) establecida por Marx. El capitalista extrae su rentabilidad precisamente del mismo y este se convierte en el eje de los análisis marxistas. Braverman (1975) así estudiará el proceso contemporáneo de degradación de las formas de trabajo y Edwards (1983) las formas de control en el lugar de trabajo y su evolución histórica en los Estados Unidos. La diferencia entre Braverman y Edwards, como este último señala, es que en tanto el primero explica la estrategia de la descualificación del trabajo adoptada para la explotación de la clase trabajadora, él hallará en ciertos tipos de cualificación otra estrategia para dividirla.

“balcanización” del mercado en ámbitos geográficos, ocupacionales, etc.³

Posteriormente, los trabajos de Piore sobre los problemas de los trabajadores desfavorecidos van a aportar una nueva perspectiva en la línea apuntada por Kerr, estableciendo la hipótesis del “mercado dual de trabajo” que, posteriormente, será revisada para ofrecer una verdadera teoría de “segmentación del mercado de trabajo” (PIORE, 1983: 193). La primera formulación del “mercado de trabajo dual” distingue dos grandes sectores del mercado de trabajo a los que denomina “primario” y “secundario” donde empleadores y trabajadores actúan de acuerdo a códigos y expectativas diferenciados,

“... el primero ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad.... En cambio, los puestos del sector secundario tienden a estar peor pagados, a tener condiciones de trabajo peores y pocas posibilidades de avance;..una relación muy personalizada entre los trabajadores.. y a estar caracterizados por una considerable inestabilidad de empleo y una elevada rotación de población trabajadora (PIORE, 1983: 194-5).”

En el sector “secundario”, la educación formal es a menudo sustituida por “formación informal” y la experiencia adquirida, que se convierte así en la barrera de entrada. Tal y como en el segmento superior lo hace la educación institucional. Los individuos transitan por tipos de ocupaciones y trabajos que guardan rasgos comunes. Lo hacen a través

³ Kerr describe tres modelos de mercados de trabajo: el “abierto”, el “gremial” y el “feudal”. El modelo de la versión neoclásica correspondería al primero: todos los trabajadores compiten por todos los puestos constantemente. Esto es, se trata de un mercado de trabajo no estructurado. El del tipo *gremial* por el contrario, se establece cuando “el sindicato de oficios reclama la propiedad, por parte de sus miembros, de los puestos de trabajo situados dentro de un área ocupacional y geográfica cuidadosamente definida” (1985:44). En este modelo, los trabajadores acceden al mercado de trabajo a través del sindicato. El trabajador se mueve en el mismo “horizontalmente”. Esto es, su situación no va a depender tanto de la empresa como de las características de su cualificación, que son garantizadas por el sindicato. La expulsión del mercado también es controlada por este: “Aunque los hombres dentro del mercado son iguales entre sí, son desiguales frente a otros que están fuera de él. Se ha creado una pequeña isla igualitaria en medio de un mar de desigualdad” (1985: 46). Finalmente, el modelo *feudal* es aquel que hallamos en las grandes empresas industriales. Aquí, la creación de un nuevo puesto de trabajo se destina a un trabajador específico, en tanto se han introducido unos procedimientos de promoción internos que valoran la antigüedad, la capacidad o una mezcla de ambas. El verdadero mercado de trabajo es la planta, la industria o la empresa. Si en el modelo anterior el trabajador se movía “horizontalmente” (dentro de un oficio y un área geográfica), aquí la movilidad es “vertical” (dentro de la propia empresa).

de “*cadenas de movilidad*” (PIORE, 1983:197). En la del sector “*primario*” el individuo progresa hacia puestos más elevados en salario y estatus elaboradas por las propias escuelas e instituciones sociales de la clase media y trabajadora. En el sector secundario, sin embargo, los puestos de trabajo no siguen una pauta de progresión continua. Se trata de “*cadenas*” más o menos aleatorias, arraigadas en la familia, la vecindad y las escuelas de clase baja. A lo largo de este tránsito el individuo asimila los elementos del entorno, un aprendizaje por ósmosis, de pautas, valores, códigos y preceptos éticos específicos (que Piore identifica con “*el proceso de socialización del que hablan los sociólogos*”) (PIORE, 1983:202).

2. LOS ORIGENES DE LA SEGMENTACION DE LOS MERCADOS DE TRABAJO. MERCADOS DE TRABAJO Y DESIGUALDAD SOCIAL

Diversos autores han hallado el origen de la segmentación de los mercados de trabajo en otras tantas causas: *como consecuencia del cambio tecnológico* —(el trabajo como un factor que dados los costes de formación en tecnologías cada vez más específicas tiende a hacerse fijo en el proceso de producción (OI, 1962:538; DOERINGER y PIORE, 1985:64)—; *como estrategia para la división de la clase trabajadora* (BOWLES y GINTIS 1983; EDWARDS, 1983; GORDON, EDWARDS y REICH, 1986); *como consecuencia de la acción sindical* (PIORE, 1983) y RUBERY (1978) (los desplazamientos del capital inversor y la incorporación de nuevos grupos activos a la oferta habrían propiciado una acción defensiva de las organizaciones de trabajadores - 1978: 33-4-); *por la afloración de mercados internos de trabajo*, en la empresa, una institución (DOERINGER y PIORE, 1985), *por la regulación del empleo* por los Estados (OSTERMAN, 1980); y *como resultado de una estrategia empresarial ante la incertidumbre*. En esta última, el dualismo sería una consecuencia de la respuesta empresarial ante la rigidez impuesta por la lucha de las organizaciones obreras en los años sesenta (PIORE, 1983d: 223-254) (regulación de derechos, estabilidad de empleo) y que configura unos colectivos con derechos adquiridos y otros que quedan relegados a empleos precarios y no regulados. Los empresarios habrían buscado recuperar la flexibilidad ampliando este sector secundario progresivamente a través de tres vías: la subcontratación, el empleo temporal (“*que de hecho viene a ser una subcontratación de empleo*”, 1983d: 239) y la descentralización de las plantas industriales. Esta ampliación se habría extendido sobre aquellos grupos sociales más indiferentes o que carecen de la cohesión social