

Teoría sociológica del mercado de trabajo

Ludger Pries*

A finales del siglo veinte, la forma predominante para obtener los recursos y los medios para la reproducción material de los seres humanos en todas las sociedades del mundo es el trabajo asalariado. Aunque todavía hay muchas regiones donde prevalece la economía de subsistencia, en términos cuantitativos y cualitativos es el mecanismo de compraventa de fuerza de trabajo el que forja la dinámica de las actividades económicas de la abrumadora mayoría de las poblaciones del planeta.

A primera vista sobresale el hecho de diferencias y variaciones muy acentuadas en las condiciones de trabajo y empleo de los asalariados: algunos reciben salarios diez o hasta cien veces mayores que otros; en algunas ocasiones las personas mejor preparadas obtienen ingresos mayores, pero en otras circunstancias nos encontramos con muchos profesionistas sin ningún empleo; algunos obreros y empleados ascienden rápidamente en sus niveles salariales y de jerarquía, otros se quedan casi toda su vida en las mismas condiciones; una parte de la fuerza de trabajo se



IZTAPALAPA 42
julio-diciembre de 1997
pp. 71-98

* Profesor investigador del Instituto Trabajo y Tecnología del Centro de Ciencias de Rhenania-Westfalia, Alemania.

capacita y prepara con muchos estudios mientras que otra parte entra a las actividades productivas sin ningún entrenamiento.

Surgen las preguntas cómo y por qué específicamente de estas maneras las personas se preparan para poder ejercer cierta actividad económico-productiva; cómo los que buscan empleo y los que buscan trabajadores obtienen mutuamente qué tipo de información y cómo se encuentran; qué normas y mecanismos regulan el acceso a empleos; quién y cómo se asigna un trabajador a un puesto o un empleo a un empleado; cómo se definen los niveles y criterios de remuneración y de la movilidad horizontal y vertical de la mano de obra.

Estas preguntas forman el temario nuclear de la teoría sociológica del mercado de trabajo (TSMT) que analiza y busca entender y explicar los mecanismos, las normas y prácticas sociales (1) de la formación y capacitación, (2) del acceso de personas a y del reclutamiento para actividades productivas, (3) de la ubicación de puestos y la asignación de actividades productivas y personas y de la movilidad horizontal correspondiente y (4) de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical respectivos.

Tomándolo escrupulosamente, el término *teoría sociológica del mercado de trabajo* es una *contradictio in adjecto*, es decir, es una contradicción en sí mismo: "mercado de trabajo" es un objeto de estudio y un concepto econó-

mico y ¿sobre estos mismos se quiere desarrollar una "teoría sociológica"? Exagerando un poco, el término TSMT es tan confuso como hablar de una "teoría filosófica del aparato digestivo biológico". Pero, por otro lado, tiene sentido mantener las palabras TSMT porque nos indican el origen y la trayectoria de este campo de investigación sociológico: la TSMT se desarrolla mediante la crítica a los modelos explicativos puramente económicos (apartado 1). De estas críticas, el enfoque institucionalista fue el primer gran intento de una "sociologización" de la teoría del mercado de trabajo (apartado 2) y a partir de los años ochenta se desarrollan varias líneas innovadoras (apartado 3). Debido a las realidades diferentes y, de cierta forma, más complejas en América Latina, la TSMT tiene aquí orígenes y matices diferentes importantes (apartado 4).

1. ORIGEN DE LA TEORÍA DEL MERCADO DE TRABAJO: LA VISIÓN ECONOMICISTA NEOCLÁSICA

En los países ahora altamente desarrollados el tema predominante y casi exclusivo de la TSMT fue el trabajo formal y asalariado. Aunque de cierta forma la visión economicista parece caduca vale la pena mencionarla y tratarla brevemente, por su renacimiento con las políticas neoliberales en las últimas dos décadas en toda América Latina.

El punto de partida más importante de lo que actualmente llamamos TSMT es la explicación economicista de los mecanismos (1) de la capacitación, (2) del acceso/reclutamiento, (3) de la ubicación/asignación y de la movilidad horizontal correspondiente y (4) de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical de los trabajadores. Según este enfoque, el mercado de trabajo es uno de los mercados parciales en la sociedad de mercado capitalista. Su funcionamiento sigue la lógica fundamental de un mercado ideal: existe información completa tanto para los que buscan trabajadores como para los que buscan empleo; se llenan las vacantes y se obtienen puestos mediante los mecanismos de mercado: la "mercancía" de la mano de obra es estandarizada al grado de ser sustituible rápido y fácilmente; en principio existe la posibilidad de un equilibrio entre oferta y demanda de puestos y empleos; en primera instancia es el precio ofrecido y/o demandado de la "mercancía" de la mano de obra, el salario, el que define la atracción de trabajadores y puestos.

Si este modelo neoclásico nos presentara una explicación suficiente de la realidad empírica: ¿por qué entonces nos encontramos con desempleo? ¿por qué para el mismo trabajo en el mismo lugar se pagan salarios diferentes a hombres y mujeres? ¿por qué no todas las vacantes se llenan mediante el mecanismo de oferta-demanda sino, por ejemplo, vía el mecanismo del es-

calafón y la antigüedad en el trabajo? ¿por qué cuando bajan los salarios, los trabajadores quieren trabajar más y no menos? La respuesta a éstas y otras interrogantes más que dan los partidarios del enfoque economicista neoclásico es que los mercados de trabajo son "incompletos" tanto por algunas particularidades generales, como por "regulaciones erróneas".

Según esta visión teórica, las imperfecciones irremediables no son tan graves que pudieran cambiar fundamentalmente el funcionamiento de las "bondades" del mercado. Por ejemplo, la información de los empleadores y de los trabajadores nunca puede ser completa, pero hay muchas formas para acercarse a esta situación (como por ejemplo los medios modernos de comunicación y de transporte) y, además, en el momento en que se crearan desequilibrios muy acentuados, también se aumentarían los flujos de información (por ejemplo, si —por falta de oferta de mano de obra— en cierta región en expansión se pagaran salarios muy altos, esta situación excepcional se difundiría por muchos canales, atraería más trabajadores y, a mediano plazo, otra vez se equilibrarían los salarios).

Mientras que este tipo de deficiencias estructurales de los mercados de trabajo no se consideran tan importantes para que puedan cancelar el funcionamiento de la lógica básica de mercado, hay otras restricciones derivadas de "sobre-regulaciones" que sí

hay que combatir para que funcione el juego libre de demanda y oferta. Estos factores pueden ser, por ejemplo, la monopolización de la demanda o de la oferta de mano de obra. Caso de lo primero sería el famoso "pueblo-fábrica" donde existe un único empleador quien casi sin competencia alguna por la mano de obra puede definir los salarios. Pero los partidarios del enfoque neoclásico insisten más en el caso de los (supuestos) monopolios sobre la oferta de la mano de obra mediante sindicatos. Donde existe este tipo de control sindical total (como en algunos sectores con cláusulas de exclusividad de un sindicato y de admisión y exclusión de todos los trabajadores), se trata de un monopolio completo sobre la oferta de mano de obra y los salarios están arriba de los precios de equilibrio del mercado libre.

El primer tipo de imperfecciones de los mercados de trabajo no son tan agravantes y se neutralizan *in he lona un*, pero la segunda especie se debe a "sobre regulaciones" que ponen en peligro el funcionamiento del mecanismo de mercado mismo, según el enfoque neoclásico, no es adecuado culpar a la lógica de mercado por la miseria del desempleo y de otras fricciones donde es justamente la "limitación artificial" del principio de oferta/demanda a la cual se deben los desequilibrios. Una presentación y discusión ya clásicas y excelentes de esta visión economicista neoclásica se encuentra en Reynolds (1984).

Es importante destacar que, a pesar de todas las críticas desarrolladas desde hace muchas décadas, la teoría economicista neoclásica no ha dejado de tener mucha influencia aun



Foto: J. Maillard, Oficina Internacional del Trabajo

Manipulación de bolsas con sustancias químicas

en los tiempos actuales. Al economista Gary S. Becker, por ejemplo, se le otorgó el Premio Nobel de 1992. Sus investigaciones sobre la relación entre el nivel de remuneración y la "inversión en la fuerza de trabajo" en el proceso de formación siempre defendieron el enfoque neoclásico de los "recursos humanos" explicando las diferencias salariales por las variaciones en el capital humano acumulado de los trabajadores y rechazando explícitamente versiones más sociológicas de explicación como es la teoría del *screening* (véase por ejemplo Becker, 1983).

Resumiendo, podemos afirmar que el marco teórico economicista neoclásico define el punto de salida y de referencia de la gran mayoría de los intentos de explicar y entender los mecanismos y las normas de capacitación, reclutamiento, asignación y remuneración de la fuerza de trabajo en una sociedad capitalista de mercado, según esto, el modelo de oferta-demanda y de asignación de los recursos humanos mediante sus precios —a pesar de tener deficiencias— tiene un valor explicativo mayor que otros enfoques.

2. SUPERACIÓN DE LA VISIÓN ECONOMICISTA: EL ENFOQUE INSTITUCIONALISTA

Temprano ya en los años cincuenta, en los Estados Unidos de América surgió un enfoque alternativo a la visión economicista neoclásica. Clark Kerr

(1977 [1954]) fue de los primeros autores que hablaban de "mercados institucionales" de trabajo. El argumento principal es que las formas y normas de capacitación, de reclutamiento, de asignación y de remuneración no se rigen por la simple lógica de competencia y de mercado. Más bien, hay grupos de trabajadores que compiten entre ellos, pero no todos compiten por los mismos puestos. Sobre todo las empresas medianas y grandes —independientemente de la existencia e interferencia de sindicatos— definen sus propias reglas y prácticas de cómo preparar a los trabajadores para los puestos, cómo pagarles, cómo asignarles puestos y cómo ascenderlos dentro de las empresas.

Una vacante que surge en una empresa grande, no necesaria ni primordialmente se ocupa recurriendo al mercado de trabajo local o nacional, la empresa misma tiene reglas "institucionales" para cubrirla. En vez de seleccionar al trabajador "externo" adecuado, dispuesto a trabajar al salario más bajo, puede escoger, por ejemplo, al trabajador más capacitado dentro del mismo departamento o al trabajador más antiguo del departamento o de la empresa. A organizaciones productivas grandes frecuentemente les conviene capacitar a los trabajadores dentro de la empresa para las actividades y requerimientos específicos y dar prioridad para cubrir vacantes a la mano de obra "interna" puesto que ésta ya está familiarizada con muchos

aspectos del proceso productivo, con prácticas sociales, con la "cultura de la empresa", con las normas implícitas, etcétera.

En estudios empíricos, Clark Kerr (1977 [1954]) encontró lo que él llama la "balcanización" de los mercados de trabajo haciendo referencia a una región geográfica del sureste europeo que durante mucho tiempo se aisló de la dinámica del resto del continente y vivió según reglas político-culturales propias. Tanto para ciertos oficios y profesiones como para ciertas empresas existen reglas institucionales en vez de la simple lógica mercantil de oferta-demanda. Los oficiales y profesionistas se mueven y compiten en espacios muy específicos de los mercados de trabajo. Las empresas grandes tienen "puertos de entrada", normalmente en los niveles más bajos de competencia, para los cuales reclutan mano de obra "desde fuera". Para los demás puestos asignan a trabajadores "internos". Estos arreglos institucionales (para trabajadores de oficio/profesión y de empresas grandes) cambian la dinámica de movilidad horizontal y vertical y también de remuneración.

Mientras que autores como Clark Kerr basaron su modelo dual de los mercados de trabajo en la distinción entre "mercados internos" de trabajo (Osterman, 1988), otros partidarios del enfoque institucional-dualista en una perspectiva macroeconómica distinguieron entre un sector primario y uno secundario del mercado de trabajo:

según este modelo, la estructura económica se descompone en dos sectores, que pueden denominarse "centro" y "periferia" (Averitt, 1968): "sector de planificación" y "sector de mercado" (Galbraith, 1973, y "sector de monopolio" y "sector de competencia" (O'Connor, 1973). Las empresas y grupos grandes y poderosos que ocupan la zona nuclear están en condiciones de desarrollar a favor suyo la demanda inestable del mercado de bienes y otras incertidumbres y riesgos de la evolución económica, de tal modo que se aseguran la estabilidad de la demanda y son capaces de transferir a otras empresas los imponderables y los riesgos (...) esa estabilización de la demanda y el dominio de las condiciones exteriores del mercado les permiten conseguir elevados rendimientos con un alto empleo de capital real y moderna tecnología, lo que les permite también un nivel de salarios relativamente alto para sus trabajadores (Sengenberger, 1988a: 15).

Como argumentan Doeringer/Piore (1971), las empresas grandes y estables del sector primario pueden ofrecer condiciones de trabajo y empleo favorables, pagar salarios relativamente altos y abrir carreras laborales atractivas. De esta forma, pueden atraer, concentrar y estabilizar la mano de obra mejor preparada, lo que a su vez les permite defender su posición privilegiada en los mercados. Al *circulus virtuosus* del sector primario se enfrentan las empresas del sector secundario

que, al contrario, se encuentran en un *circulus vitiosus* de condiciones de mercado inestables y difíciles, de un potencial tecnológico-productivo bajo, de condiciones laborales precarias y una subsecuente fluctuación muy alta y baja capacitación de la mano de obra.

Desde la teoría neoclásica se criticó que el argumento de mercados de trabajo duales no puede disminuir la importancia del mecanismo de oferta-demanda y de competencia para la fijación de los niveles salariales. Por los "puertos de entrada", los mercados primarios o internos están articulados con los mercados secundarios o externos (Thurow, 1975). Desde la política económica se criticó el determinismo tecnológico del modelo de los dos sectores primario y secundario, porque las políticas de mercado de trabajo de las empresas grandes sólo se explica con sus necesidades de mantener sus posiciones de dominación mediante un alto nivel de tecnologías de producción (Rubery, 1978, Gordon *et al.*, 1982).

Recuperando la importancia específica de los oficios y las profesiones para la estructuración de las condiciones de trabajo y empleo autores como Burkart Lutz y Werner Sengenberger criticaron los modelos duales de los mercados de trabajo y propusieron el modelo de una *segmentación* triple de los mercados de trabajo: un segmento organizacional o de empresa, un segmento profesional o de oficio

y un segmento de cualquier persona. Con estos conceptos de segmentación la teoría del mercado se vuelve más sociológica. Los modelos duales de mercados primarios y mercados secundarios, por ejemplo Doeringer y Piore (1971) aún contenían una visión muy cercana a la macro o microeconomía. A cambio, el enfoque de segmentación hace énfasis en las normas e instituciones sociales que rigen y estructuran territorios diferentes dentro del conjunto del total de interrelaciones entre puestos y trabajadores:

La mano de obra, o los puestos de trabajo, o ambos, no deben considerarse como cantidades homogéneas que puedan ser sustituidas unas por otras en mutua competencia, si no como cantidades parciales diferenciables con arreglo a determinadas características y no intercambiables entre sí, o intercambiables sólo en un grado limitado. Esta restricción de la intercambiabilidad puede deberse, por una parte, a que las magnitudes parciales de los puestos de trabajo tienen contenidos diferentes (por ejemplo, establecen diferentes requisitos de calificación), lo cual da lugar a una determinada normativa de asignación, es decir, a la *provisión* exclusiva o preferente de estos puestos de trabajo con determinada mano de obra. No obstante, pueden introducirse también *normativas de coordinación* de este tipo sin necesidad de que haya diferencias materiales en los puestos de trabajo o en la mano de obra. En el

primer caso, la mano de obra, con su capacidad laboral actual, no puede ocupar los puestos de trabajo de un mercado parcial diferente; en el segundo caso si podría hacerlo, pero no "debe". Por lo general, la segmentación se basa en ambos factores, es decir, en la heterogeneidad de las magnitudes parciales de puestos de trabajo o de mano de obra, y en la restricción de la intercambiabilidad, puesto que las dos se refuerzan mutuamente (Sengenberger, 1988b: 347).

Esta cita revela un argumento sociológico fundamental con respecto a la teoría del mercado de trabajo: tanto la estructura de los puestos de trabajo, como la estructura de la mano de obra no consisten de elementos unitarios y homogéneos, sino de "conglomerados" segmentados unos de otros. Aun personas con las mismas características en algunas dimensiones, como por ejemplo su grado de formación y estudios, su edad, su experiencia laboral, no tienen la misma oportunidad de cubrir una vacante, por ejemplo, por no tener la misma organización o empresa que a su vez define normas específicas como, por ejemplo, el tiempo de pertenencia a la misma, para el reclutamiento, la movilidad horizontal y vertical y la remuneración de sus trabajadores.

A cambio, no accede el mismo tipo de mano de obra a puestos de trabajo similares en términos de condiciones de trabajo y empleo y de requeri-

mientos de calificación; algunos de estos puestos pueden ser considerados como empleos para artesanos, oficiales o profesionistas, mientras que otros pueden ser considerados como puestos a cubrir mediante mercados internos. Con respecto a las barreras de entrada a ciertos puestos de empleo se pueden distinguir al menos tres tipos diferentes: hay criterios personales "ascriptivos" como la edad, el género o la etnia; hay características personales "adquiridas" como el nivel de estudios o la experiencia laboral; un tercer tipo de filtro para el acceso de mano de obra a puestos son normas establecidas implícita o explícitamente, sea por imposiciones unilaterales o por negociaciones contractuales.

"Los mercados de trabajo parciales son unidades estructurales del mercado de trabajo que están delimitadas por determinadas características de los puestos de trabajo o de la mano de obra y dentro de las cuales la asignación, remuneración y calificación de esta última están sujetas a una normativa especial más o menos institucionalizada" (Sengenberger, 1988b: 355). Esta cita de Werner Sengenberger toca el núcleo del argumento sociológico de la segmentación del mercado de trabajo. En contra del enfoque economicista neoclásico argumenta que no es la lógica de oferta y demanda, ni la de los actores individuales y racionales en busca de la optimización de sus ganancias (económicas), lo que nos deja explicar y en-

tender las prácticas de capacitación, reclutamiento, asignación de puestos, asensos y remuneración. Más bien, en cualquier sociedad con una economía capitalista de mercado, existen regímenes y arreglos de normas institucionalizadas que estructuran estos procesos entre mano de obra y puestos de trabajo.

Estas normas institucionales no se deben a una simple sobrerregulación o a "desviaciones" "erróneas" de la sociedad ideal de mercado. La economía de mercado es una parte y una dimensión de las sociedades realmente existentes. Las formas y normas de la convivencia social y de la reproducción material y social de los seres humanos dentro de estas sociedades van mucho más allá de la institución social del mercado. Es justamente aquí donde está el brinco entre una visión economicista de "mercado de trabajo" y un enfoque sociológico de la estructuración social de la adaptación y el intercambio entre puestos de trabajo y mano de obra, entre posibilidades y necesidades de actividades económicas remuneradas.

3. NUEVOS ENFOQUES

Así como la teoría de la segmentación del mercado de trabajo representa un paso importante en la "sociologización" de este campo de investigación social, a partir de los años ochenta se abren nuevas líneas de investigación empí-

rica y teórica que refuerzan esta tendencia. Vamos a presentar brevemente cuatro de estas nuevas líneas.

Un primer campo es la investigación sobre la segregación del mercado de trabajo por género. Parte de unas preguntas muy sencillas: por qué las mujeres, en el mismo trabajo y con la misma calificación, ganan en promedio menos que los hombres, y por qué tienen más problemas para entrar a ciertas posiciones ocupacionales y de jerarquía. "Mientras tanto, ha quedado claro que una perspectiva orientada exclusivamente al funcionamiento de las estructuras del mercado de trabajo deja sin considerar elementos importantes para explicar la discriminación de las mujeres. En la búsqueda de una explicación se tiene que tomar en cuenta la estructuración por género de la sociedad como tal" (Pfau-Effinger, 1990: 4).

Durante mucho tiempo se había argumentado que las mujeres quedaban relegadas sobre todo al mercado secundario precario de trabajo por los criterios discriminatorios de acceso a los mercados primarios o internos de trabajo y por la falta de cualificaciones ocupacionales específicas. Nuevos estudios históricos revelaron que lo que es un trabajo típico de mujeres varía mucho en el tiempo. Por ejemplo, el trabajo de secretario-administrador de empresas fue un trabajo masculino en el siglo pasado y se convirtió en una ocupación típicamente femenina con la masificación y estandarización

de estas actividades al inicio de este siglo. Investigaciones comparativas mostraron además que aun en las viejas sociedades socialistas de Europa del Este existían segregaciones muy acentuadas por género en el mundo del trabajo: "*occupations change their sex-typing, but segregation remains*" (Reskin y Hartmann, 1986: 81).

La investigación sobre la segregación del mercado de trabajo por género ofrece fuertes argumentos y vínculos para articular el análisis de mercado de trabajo con la teoría sociológica general. El comportamiento de las mujeres y de los hombres en los diferentes segmentos del mercado de trabajo no se entiende sin referirse a las pautas de división de trabajo en la sociedad: ¿quién se encarga del trabajo reproductivo y "privado"? ¿quién y de qué manera se responsabiliza del trabajo remunerado y "socializado"? Esta división del trabajo, funciones y posiciones productivas y reproductivas siempre e ineludiblemente incluye elementos de poder y de dominación sociedades patriarcales se caracterizan por una asimetría de poder entre hombres y mujeres muy acentuada. Las normas y prácticas de adquirir las competencias laborales, de acceder a un puesto de trabajo, de obtener cierta posición ocupacional y un nivel determinado de remuneración tienen una fuerte estructuración por género que a su vez está articulada con la división social y del trabajo entre hombres y mujeres en un nivel más general de las sociedades.

Una segunda línea de ampliación de las investigaciones sobre mercado de trabajo es la del análisis de los mercados de trabajo locales. Surgió en los años ochenta sobre todo en los Estados Unidos de América y se caracteriza por un enfoque empírico y frecuentemente estadístico. Un punto de partida central es la idea de que la mano de obra como mercancía no tiene la misma movilidad espacial que otras mercancías. Más bien, para la gran mayoría de los oferentes de mano de obra existen limitaciones de movilidad regional muy claras que tienen que ver con la vida social y familiar de las personas. A un padre de familia que tiene dos hijos en la escuela y una esposa que trabaja medio tiempo en cierto lugar, la posibilidad de ganar mucho más dinero en un trabajo similar pero para el cual tendría que cambiar de residencia no le va a convencer fácilmente. La diferencia salarial entre su trabajo actual y el trabajo alternativo no tiene la misma significancia que en el caso de que existiera la oferta alternativa en su comunidad de residencia.

El área geográfica del mercado de trabajo de la gran mayoría de los oferentes de trabajo, por lo tanto, está limitada a las distancias que las personas pueden atravesar diariamente. Estudios minuciosos a nivel de condados y de diferentes tipos de áreas metropolitanas revelaron, entre otros, que han permanecido diferencias salariales entre diferentes regiones durante mucho tiempo. Entre otros factores se

mantienen gracias a la inercia de la movilidad regional del factor de trabajo (Horan y Tolbert, 1984). Al mismo tiempo que para la gran mayoría de la fuerza de trabajo el área de una posible movilidad laboral es muy restringida, hay estratos ocupacionales muy específicos con mercados de trabajo casi globalizados. Profesionistas especialistas en computación o personal de transporte aéreo o marítimo, en ciertas circunstancias de *status* familiar-civil, tienen un radio de movilidad geográfica casi ilimitado.

El enfoque de los mercados de trabajo locales permite explicar diferencias en niveles salariales, tasas de ocupación y empleo, abundancia y escasez de ciertos tipos de mano de obra en diferentes regiones de un país haciendo énfasis en el arraigo y los lazos familiares y sociales de los trabajadores. No es ninguna sobrerregulación que limita el funcionamiento de los "mecanismos puros de mercado", son las particularidades mismas de la vida cotidiana de los seres humanos que contrastan con el modelo teórico explicativo de mercado (Singelmann y Deseran, 1993).

Un tercer campo nuevo de investigaciones sobre mercado de trabajo parte de la aplicación del enfoque de redes sociales. El modelo economicista neoclásico tiene como fundamento el supuesto de la *información completa* de todos los actores sobre las condiciones de mercado y parte de la lógica de acción económico-racional de todos los

oferentes y demandantes de fuerza de trabajo. Sin embargo, si nos preguntamos cómo se enteran de vacantes o de oferentes de fuerza de trabajo los actores en el mercado de trabajo, resulta que los medios y canales de información no son universales ni imparciales.

Los actores en el mercado de trabajo obtienen sus informaciones normal y frecuentemente mediante relaciones sociales directas y de confianza. El acceso a empresas muchas veces se obtiene por recomendaciones. Reclutar a personas que tienen lazos de confianza y de lealtad con personas ya trabajando en una organización tiene muchas ventajas para el empleador. En organizaciones económicas o administrativas grandes igual que en empresas pequeñas, familiares y/o paternalistas la movilidad horizontal y vertical de los trabajadores muchas veces se orienta —si no exclusivamente, al menos en parte— por criterios parciales y subjetivos de los actores.

Esto tampoco se debe a imperfecciones no superables de la lógica pura de mercado, sino que se basa en la naturaleza misma de las idiosincrasias de todo tipo de relaciones sociales y de todo tipo de normas. Estas últimas, por definición, tienen que abstraerse del caso particular, rigen y son aplicables a una gran variedad de casos concretos. Por lo tanto, no hay aplicación de normas sin ingredientes de interpretación y de reconstrucción de situaciones sociales particulares. En consecuencia, relaciones

sociales personales, de lealtad y/o de confianza mutuas, prejuicios basados en experiencias particulares, etcétera, no son "impurezas" negables, controlables o desechables sino que representan ingredientes básicos imprescindibles que usan los actores en el mercado de trabajo (Maruani, 1988).

Las particularidades de la "mercancía" fuerza de trabajo implican un gran peso de redes sociales en todos estos procesos de capacitación, reclutamiento, asignación, ascensos y remuneración. El modelo ideal típico de mercado requiere la cuantificación, la estandarización y la comparabilidad totales de las mercancías, porque sólo de esta manera el precio y el dinero pueden servir como medios de regulación. La fuerza de trabajo se distingue de otras mercancías exactamente por el hecho de que no se puede separar de su "portador", un individuo, un sujeto, un actor. Muchos estudios revelan el peso de las redes sociales en los mecanismos de reclutamiento, asignación y remuneración de los trabajadores (Requena, 1990/91).

Hay una cuarta y novedosa línea de investigaciones sociológicas sobre mercado de trabajo que se puede llamar la búsqueda de las instituciones estructurantes de la dinámica del empleo. De cierta forma integra varios enfoques de una sociologización de la teoría del mercado de trabajo (también se podría mencionar la teoría de la regulación, por ejemplo Boyer (1986), pero como lo consideramos más bien

un enfoque macroeconómico no lo incluimos aquí). Desde la teoría de segmentación arriba mencionada sabemos que, desde una perspectiva sociológica, lo más importante en el análisis del mercado de trabajo son los conjuntos y arreglos de normas, mecanismos y prácticas de la regulación social de la capacitación, del reclutamiento, de la asignación, de los ascensos y de la remuneración en el trabajo. Pero ¿cómo se pueden detectar y analizar estos conjuntos de normas y prácticas?

Una forma sin duda es el análisis de reglamentos en el nivel de empresa, de contratos colectivos o de leyes laborales correspondientes. Otra forma es el examen de las estructuras de mano de obra en las empresas, ramas o economías en su conjunto para comprobar, por ejemplo, la distribución de mano de obra por edad, estudios, antigüedad en sus empleos y salarios y, de esta forma, obtener indicios del impacto de ciertas normas sociales de remuneración. En vez de empresas, ramas o economías nacionales, también se puede partir de las personas como las unidades de análisis. En este caso se puede, entre otros, verificar si el género es una variable que explica las variaciones observadas de salarios, ascensos, movilidad horizontal, etcétera.

En comparación con estos enfoques, la propuesta de "instituciones estructurantes" parte de una perspectiva dinámica y longitudinal del

mercado de trabajo. Si en el centro de la teoría sociológica del mercado de trabajo está el intento de explicar y entender los mecanismos, normas y prácticas de cualificación, reclutamiento, movilidad horizontal y vertical y remuneración de la mano de obra, entonces el núcleo del objeto de estudio son los procesos y, sobre todo, los movimientos de personas por posiciones. A partir de los años ochenta, en países como Alemania, Estados Unidos y Francia se desarrolló una línea de investigaciones de trayectorias de vida y de trabajo que, de cierta forma, redefinen el campo de la teoría sociológica del mercado de trabajo (Sorensen, 1983; Blossfeld y Mayer, 1988). En esta línea hay estudios recientes que buscan identificar y analizar las instituciones sociales que estructuran la dinámica del empleo y en concreto las trayectorias laborales.

En estas investigaciones no se toman como unidades de análisis las organizaciones o agregados económicos (por ejemplo: las empresas), ni los individuos como tales, sino los cursos de vida y de trabajo de las personas y las secuencias de posiciones ocupacionales-laborales en el tiempo. En un análisis comparativo de diferentes grupos ocupacionales se encontraron cuatro instituciones sociales que estructuran la dinámica en el empleo: el mercado, la profesión, la organización y el clan. Estas instituciones no solamente se detectan en la normatividad de reglas explícitas y formalizadas,

sino que se plasman en las regularidades de las trayectorias laborales mismas.

El curso de vida laboral de una persona que durante casi todo el tiempo de sus actividades productivas perteneció a una empresa grande, donde entró en una posición subalterna de, digamos, barrendero, donde se capacitó en el trabajo mismo y según las reglas establecidas en la empresa, donde ascendió en términos de categorías salariales según la normatividad del contrato colectivo de dicha empresa —esta trayectoria laboral sin lugar a duda está estructurada por la institución social de la empresa—. Por su parte, una trayectoria laboral que está compuesta por una gran cantidad de empleos y relaciones contractuales diferentes en el transcurso de la historia laboral, pero que muestra una alta estabilidad y constancia en la ocupación (por ejemplo, de hojalatero o de ebanista o de médico) se puede caracterizar como una trayectoria estructurada por la institución social de la profesión.

A cambio, una trayectoria con alta inestabilidad tanto en las organizaciones como en las actividades ocupacionales concretas estaría estructurada por la lógica de mercado siempre y cuando, por ejemplo en las razones de cambiar de un empleo a otro, prevalezcan razones puramente utilitarias económicas. Finalmente, la institución estructurante del clan o de la red social-personal de los actores en el

mercado de trabajo se expresa en el hecho de que tanto las formas de acceder a empleos, como los mecanismos de movilidad horizontal y vertical y las razones de cambiarse de trabajo y empleo estén forjados por razones y razonamientos del grupo nuclear de familiares y amigos (Pries, 1992 y 1997).

En este enfoque de instituciones estructurantes se propone identificar orientaciones de acción y criterios de racionalidad distintos como expresión central de instituciones sociales diferentes. La institución social del mercado se caracteriza por la lógica de acción de buscar la maximización de bienes individuales, transferibles y cuantificables mediante el intercambio inmediato, sin que se desarrollen relaciones sociales de compromiso entre los actores involucrados a mediano o largo plazo. La institución social de la organización (o empresa) se puede definir por la existencia de una normatividad frente a la dinámica de trabajo y empleo que se negoció y desarrolló en el ámbito de la organización específica y que define un territorio parcial de prácticas, normas y mecanismos que destaca y difiere de las reglas vigentes en el ambiente, respectivamente fuera de la organización.

La profesión, en estos términos, es una institución social basada en conjuntos específicos de actividades, competencias y orientaciones ocupacionales que están certificados socialmente. El acceso a los mismos está regulado por organizaciones gremiales-

corporativas. Normas de acción como la "vocación" o la "ética profesional" juegan un papel central como racionalidades de acción. Por último, la institución social que llamaríamos el clan es una red de relaciones sociales en la vida cotidiana basada en nexos y compromisos de lealtades, cuidado y procuración mutuos a mediano y largo plazo, que normalmente está centrada en la familia ampliada y se basa en normas de acción directamente comunicadas.

Resumiendo estos enfoques y corrientes recientes en los estudios del mercado de trabajo se revela el alejamiento de las visiones economicistas y la apertura del campo de investigación hacia perspectivas sociológicas más originales. Las investigaciones teóricas y empíricas ya no son tanto estudios de "mercado de trabajo", sino de la dinámica social de trabajo y empleo. Con estos cambios y aplicaciones, la teoría sociológica del mercado de trabajo se está acercando más a líneas de investigación trazadas en América Latina.

4. ENFOQUES CLÁSICOS SOBRE EL EMPLEO EN AMÉRICA LATINA

Desde sus inicios, la investigación sociológica sobre mercado de trabajo en América Latina se desarrolló muy diferente que en los "países del Norte". El subcontinente se integra a una lógica mercantil-capitalista desde una

posición de una carga histórica de colonialismo y de una dependencia económica, política y cultural. Cuando las promesas de la teoría de modernización y del desarrollismo no se cumplieron surgió la teoría de la dependencia en los años sesenta. Según ésta, por las particularidades de una industrialización e integración económica dependiente, los sectores capitalistas modernos de los países latinoamericanos no son capaces de integrar toda la fuerza de trabajo desarraigada y sobrante del sector tradicional. Por la pauta específica del desarrollo industrial de estos países, el sector industrial secundario no es capaz de integrar en relaciones de empleo estables a la gran masa de mano de obra que busca empleos y de la cual, por lo tanto, una gran parte se queda al margen de la "economía formal".

En un análisis amplio para el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), Ricardo Infante y Emilio Klein concluyen que "el empleo en los sectores tradicionales de la región se comportó de manera diferente a la observada en los países industrializados, y lo mismo sucedió con el sector informal" (1991: 129). Frente a un crecimiento muy acentuado de la población total (anualmente 2.7% entre 1950 y 1980) y también de la población económicamente activa (2.5% en el mismo lapso), el desempleo abierto se mantuvo muy bajo, lo que según estos autores revela la gran capacidad de las economías

latinoamericanas de abrir nuevas oportunidades de empleo. Al mismo tiempo hay una reducción dramática de la parte de la población económicamente activa que se dedica al sector primario, un crecimiento moderado del sector secundario y una expansión muy notoria del empleo en el sector terciario.

Es muy importante destacar que esta fuerte ampliación de todas las actividades económicas no-agrarias no comparte los mismos rasgos que el proceso de industrialización y terciarización de "los países del Norte". En los últimos, la fuerza de trabajo proveniente del sector rural —aunque con muchos problemas, una gran miseria y fuertes fricciones para las personas— se integró poco a poco en relaciones de trabajo y empleo, en su gran mayoría formalizadas (con un contrato de trabajo, con seguro social y regulación legal), hasta la primera mitad de este siglo. Por su parte, en América Latina un grupo importante —y desde los años ochenta también relativamente creciente— de los trabajadores no-agrícolas se quedan fuera de este tipo de relaciones de empleo formalizadas y asalariadas. Considerando esta distinción entre empleos "formales" e "informales", entre 1950 y 1990, el llamado sector informal en toda América Latina creció más del doble (120%) que el sector formal (50%).

Frente a estas realidades del empleo en América Latina es natural que el enfoque de una dualidad del mundo

de empleo entre un sector formal y uno informal tuviera y siga teniendo mucha influencia en los análisis del mercado de trabajo. Una segunda perspectiva clásica en los estudios sobre mercado de trabajo también se entiende y justifica por las particularidades de la realidad social a investigar: es la de articular el análisis del mercado de trabajo con el análisis de la migración espacial. Antes de presentar enfoques más recientes de la teoría sociológica del mercado de trabajo en América Latina en el próximo apartado, vamos a tratar estas dos líneas de investigación tradicionales.

En los años setenta y sobre todo en la década de los años ochenta el "trabajo informal" y especialmente el "sector informal urbano" (SIU) llamó la atención de muchos investigadores. Mas sin embargo, el número de estudios empíricos primarios sobre el tema no es tan grande. La *Bibliografía comentada sobre el sector informal urbano en América Latina 1975-1987* del PREALC (1989) con sus tres tomos refleja el gran interés y la multitud de publicaciones sobre el tema. Pero, a pesar de esto, el total de investigaciones propias originales es reducido. Éstas tienen un carácter de estudios de caso (de ciudades o regiones, de temas específicos o de grupos limitados), pero no son representativos. Los estudios representativos que existen se basan en análisis secundarios, sobre todo de las encuestas oficiales nacionales y, por lo general, no investigan los inter-

cambios y la movilidad entre los llamados sectores formal e informal (véase Pries, 1992).

Aunque hay una gran variedad de definiciones del sector informal, la mayoría de los que usan este concepto suponen una relación jerárquica objetiva y subjetiva entre el "sector formal" y el "sector informal" (Tokman, 1987). La jerarquía objetiva se refiere a las condiciones generales del trabajo y de la vida. Según este modelo, en el sector formal se encuentran aparentemente relaciones contractuales estables, salarios relativamente altos, seguridad social y estabilidad en el empleo, y condiciones de trabajo más o menos buenas, en tanto que, supuestamente, el sector informal está caracterizado por condiciones de trabajo precarias, empleos o trabajos inestables, ingresos relativamente bajos, y por la falta de seguridad social y de legalidad de las actividades económicas. Según la lógica de este concepto, esta jerarquía objetiva entre el sector formal y el sector informal se combina con una jerarquía subjetiva: cuando en todos los aspectos las condiciones del trabajo y del empleo en el sector formal estuvieran mejores que las del sector informal, lógicamente los actores sociales buscarían su camino para entrar al sector formal. En consecuencia, en este punto de vista la relación entre el sector formal y el informal es tal que el segundo representa el "exceso de mano de obra que no encuentra trabajo en el sector formal" y que sirve como

"ejército de reserva" o como "fila de espera para entrar al sector formal".

El "Asesor Regional del Sector Informal con el PREALC", después de rechazar conceptos erróneos del sector informal (por ejemplo, el concepto del *sector informal urbano* entendido como economía subterránea, como resultado de políticas económicas equivocadas, como los vendedores ambulantes o como un grupo de ocupaciones) y después de negar también un enfoque dualista, explica: "El SIU que aquí se discute es un conjunto heterogéneo de actividades productivas cuyo principal elemento común es emplear a un número de personas que no podrían ocuparse en el sector moderno y deben subemplearse con (...) los bajos ingresos laborales" (Mezzera, 1988: 70). En una versión "maximalista", este sector informal urbano está caracterizado de la siguiente manera: "Coexistiendo con los sectores modernos, una gran parte de la fuerza de trabajo urbana y rural carece de estabilidad en el empleo, seguridad social, protección del salario mínimo y poder de negociación, y está informalmente empleada en sectores con exceso de mano de obra caracterizada por bajos niveles de productividad y ausencia de barreras a la entrada y salida" (Márquez y Ros, 1990: 349).

No podemos entrar a fondo a un cuestionamiento general-teórico de los conceptos duales-jerárquicos del mercado de trabajo en América Latina. Nos limitamos a algunas advertencias.

Primero, a pesar de algunos rasgos comunes aquí analizados (concepción dual y jerárquica, marginalidad del sector informal), los conceptos difieren mucho con respecto a la definición concreta de lo que sería el sector informal: para algunos es la seguridad social o la legalidad de las actividades, para otros un cierto nivel de ingresos o de estabilidad en el trabajo; hay estudios que aplican el criterio de ocupaciones como la variable definitoria del sector informal (trabajo por cuenta propia, trabajo domiciliario, etcétera), mientras que otros conceptúan a partir de la relación con los medios de producción, según las definiciones y operacionalizaciones diferentes del llamado sector informal se habla de realidades muy diferentes y se persiguen intereses de investigación muy diversos.

Segundo, el concepto dual de los sectores formal e informal, como todos los conceptos dicotómicos, corre el riesgo de agrupar cosas que difícilmente tienen mucho en común. Por ejemplo, el grupo de los que trabajan por su cuenta, frecuentemente se mete por definición al sector informal. Pero, ¿habría que excluir a los profesionistas y técnicos del llamado sector informal?, ¿por qué? ¿Hay criterios comunes y compartidos por la "comunidad científica" o, por lo menos, por las diferentes escuelas paradigmáticas para dividir la sociedad, la economía y los empleos y trabajos en dos grandes campos?

Tercero, hay que preguntar si la diferenciación entre un sector formal-moderno y un sector informal es un apropiado desarrollo de un concepto científico para entender y explicar las peculiaridades de las sociedades latinoamericanas o, más bien, es la continuación del viejo enfoque dualista de los años cincuenta bajo nuevos signos: después del enfoque modernista ("sector moderno" y "sector tradicional") llegó el enfoque dependientista ("sector formal" y "sector marginal") y ahora estamos en el enfoque "posmoderndependentista" ("sector formal-moderno" y "sector informal-marginal"). En este ensayo no se puede responder a todas estas preguntas. Hay muchos autores que cuestionan el concepto de los sectores formal e informal —para discusiones críticas, véase por ejemplo Muñoz y Oliveira, 1979; García, 1988; Oliveira, Pepin y Salles, 1989; Portes, Castells y Brenton, 1989; Cortés, 1990; Torres, Jarquín y Contreras, 1991; Turnham, Salomón y Scharz, 1990; Smith, 1990; Pérez, 1991 y Pries, 1997.

La segunda línea de tradición de investigaciones sobre mercado de trabajo que queremos mencionar aquí tiene que ver con la movilidad espacial de la mano de obra. La migración del campo hacia las ciudades es un fenómeno universal en todos los países de América Latina. En 1960, en un país como México la mitad de la población todavía vivía en el campo. Tres décadas después ni una tercera parte de los mexicanos viven en poblaciones

con menos que 2,500 habitantes. Para la mayoría de los pobladores de América Latina la estabilidad de residencia durante toda la vida laboral debería ser la excepción. La regla es que, en búsqueda de oportunidades de empleo y porvenir, las personas tienen que migrar internamente o hasta internacionalmente. Para las tres ciudades más grandes de México, por ejemplo, existen estudios muy profundos y ejemplares sobre la articulación entre la movilidad ocupacional y la movilidad espacial. Para este campo temático, México es el país ejemplar por varias circunstancias (por ejemplo, un crecimiento muy acentuado de las metrópolis, la concentración de buenos investigadores de varios países latinoamericanos que tenían que salirse de sus países de origen por razones políticas, etcétera), y vamos a comentar brevemente los estudios mencionados.

Para la ciudad de Monterrey, en 1965 se encuestó un total de 1,640 hombres enfocando sus comunidades de origen, formas y tiempos de inserción al mercado de trabajo, la migración hacia la ciudad de Monterrey y la dinámica de su integración laboral y social en la gran ciudad (Balan, Browning y Jelín, 1977). Revistió un interés principal el análisis de la interrelación entre movilidad espacial y social. La investigación revela que tanto las estructuras del mercado de trabajo como su dinámica en el tiempo (por ejemplo en términos de niveles salariales o de estabilidad de

relaciones contractuales) tienen que ver mucho con el proceso de migración rural-urbana. Los recién llegados del medio rural a la ciudad entran en trabajos que requieren poca preparación, en condiciones salariales y de empleo relativamente precarias. Durante su curso de vida (laboral), gran parte de los *migrantes* y mucho más la segunda generación se integran a la fuerza de trabajo "normal", es decir, logran las mismas oportunidades en el mercado de trabajo que los residentes o hasta muestran una agilidad y dinámica de movilidad social (ascendente) mayor que éstos.

En términos metódicos, esta investigación es muy interesante e innovadora: se aplicó, con esta amplitud, por primera vez en América Latina, el corte longitudinal de la reconstrucción de trayectorias laborales-ocupacionales y de migración; el diseño del levantamiento de datos estaba orientado en la metodología de "análisis de evento" y en poder medir los efectos de diferentes ejes de tiempo como edades, cohortes y periodos. Hasta hoy en día, por ejemplo, los análisis de coeficientes de trayectoria son ejemplos muy avanzados de estudios longitudinales. Obviamente una condición imprescindible para hacerlo fue haber levantado y poder procesar datos originados propiamente por los investigadores y no contenerse con análisis secundarios de las grandes encuestas estandarizadas, por ejemplo, del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

El segundo gran estudio sobre mercado de trabajo y migración se realizó cinco años después, entre 1969 y 1972, para la ciudad de México (Muñoz, Oliveira y Stern, 1977). El tema principal de esta investigación fue la articulación entre migración, mercado de trabajo y desigualdad social. Frente al crecimiento de la ciudad más grande del mundo actualmente —que en 1950 contaba con 3.1 millones de habitantes y ahora tiene más o menos siete veces más— es muy obvio que la dinámica del mercado de trabajo, de sus oportunidades y riesgos no se entiende de ninguna forma sin analizarla en el contexto de los procesos migratorios. En los países altamente industrializados no existe ninguna experiencia parecida de dinámica de expansión de las grandes ciudades. Con la misma población total que México, un país como Alemania apenas tiene cuatro ciudades con más de un millón de habitantes y sólo Berlín llega a tener más de tres millones de ciudadanos.

No en todos los casos las particularidades de los países latinoamericanos son tan dramáticas como en el de la ciudad de México, pero Sao Paulo, Buenos Aires, La Paz, Bogotá o Lima probablemente se asemejan más a ésta que a la "situación de semiinercia cuantitativa" de los "países del Norte". Tomando en cuenta esto, la articulación del análisis del mercado de trabajo con el de los procesos migratorios es un requisito imprescindible y —gracias a los estudios aquí mencionados— una

experiencia muy enriquecedora. En su contexto específico, el estudio sobre la ciudad de México tiende a relativizar las grandes tesis de la marginalización de esta época. Más que una exclusión duradera existe un proceso de integración sucesivo y en etapas de los migrantes. Se insertan sobre todo en empleos con baja cualificación del sector secundario y en actividades de servicio orientadas al sector productivo. La composición social y las oportunidades de integración de los migrantes varían en el curso del tiempo y según los lugares de origen. Las condiciones de empleo y de remuneración son tan heterogéneas que no están adecuadamente reflejadas en el concepto de marginalidad.

El tercer gran estudio se realizó en la ciudad de Guadalajara y destaca por su combinación de una perspectiva cuantitativa de las trayectorias laborales de trabajadores asalariados y por cuenta propia con un análisis cualitativo de unidades domésticas, los ciclos de vida y las estructuras de jerarquía y de división del trabajo correspondientes (Escobar, 1986). Recuperando el enfoque que articula movilidad laboral con movilidad espacial, es innovador por tematizar la unidad doméstica y el trabajo no-asalariado como objetos de estudio importantes y por el cruce sistemático de métodos cuantitativos y cualitativos. Algunos hallazgos son, por ejemplo, que el nivel salarial varía fuertemente entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia, pero

más aún dentro del último (sobre todo por edad y género). Hombres de mayor edad tienen más oportunidades de ingresos altos en el trabajo por cuenta propia que en trabajos asalariados. En el trabajo por cuenta propia se encuentran personas con mayor movilidad ocupacional que en empleos asalariados. Frente a las teorías mencionadas más arriba de mercados duales y de mercados segmentados, llama la atención una conclusión general de Agustín Escobar (1986: 267):

El mercado de trabajo parece ser muy "abierto" en el sentido de que puede abastecer de empleo similar a tipos muy diferentes de obreros. (...) Pareciera que aun la salida repentina al mercado de trabajo como resultado de un despido, si bien disminuye el grado de elección del trabajador y, por tanto, reduce sus probabilidades de conseguir un nuevo trabajo tan bueno como el que obtienen los obreros más afortunados y no presionados, no empeora significativamente sus posibilidades.

Resumiendo esta breve presentación de algunos estudios ya clásicos sobre mercado de trabajo en América Latina hay que destacar que este campo de investigación teórica y empírica tiene una tradición y riqueza considerables. Más que análisis muy minuciosos y particulares predominan estudios que articulan el mercado de trabajo con las estructuras socioeconómicas globales (de economías duales

o heterogéneas) o que interrelacionan la movilidad laboral-ocupacional con la movilidad espacial. Frente a este fondo histórico de abarcar el mercado de trabajo en América Latina se están abriendo las nuevas líneas más recientes.

5. LÍNEAS RECIENTES DE INVESTIGACIÓN EN AMÉRICA LATINA

Las líneas recientes de investigación sobre mercado de trabajo no siempre se refieren explícitamente a las tradiciones de estudios sobre el tema que esbozamos en el capítulo anterior (aunque a veces lo hacen escasamente). Ha surgido una "nueva generación" de estudiosos de la sociología del trabajo que recupera muchos de los debates sobre el tema de los países ahora altamente industrializados. Con la ventaja de tener ideas novedosas y frescas empezaron a tejer nuevos caminos de investigación teórica y empírica —a veces sin aprovechar al máximo lo ya hecho—. En este espacio, solamente podemos indicar algunas de estas nuevas líneas de estudios.

Una primera línea que quizá muestra la mayor continuidad con trabajos anteriores es la de los análisis estructurales basados en información secundaria de las grandes encuestas nacionales. Se trata sobre todo de investigadores con formación de demógrafos o de economistas que se abrieron a los debates más sociológicos en

este campo. Un ejemplo de cómo se puede "sacar jugo" a ese tipo de fuentes de información con análisis cuidadosos es el trabajo de Brigida García (1988) sobre desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México. Con base en los censos poblacionales, industriales y demográficos analiza el proceso de industrialización del país en un período bastante largo (las tres décadas de 1950 a 1980), sigue los impactos de este proceso económico sobre la composición de la fuerza de trabajo y da atención especial al comportamiento del llamado sector informal y a la "dimensión regional de la absorción de mano de obra".

Estudios parecidos de mayor o menor calidad se encuentran en todos los países (véase, por ejemplo, para Argentina: Marshall, 1992; para Colombia: Chenery, 1986 y López, 1990; para Brasil: Baltar *et al.*, 1996; para México recientemente Salas y Rendón 1996; para el sector público de América Latina: Marshall, 1996; para Chile las publicaciones del Programa de Economía del Trabajo; para el Perú: Galín *et al.*, 1986; para Centroamérica —aunque basado en datos de una encuesta propia— Pérez, 1996 y, para América Latina en lo general, el intento de Díaz, 1994 y los trabajos del PREALC en Santiago de Chile, como Wells, 1987). Este tipo de estudios tiene en común que normalmente procesa información no propiamente levantada para los fines de la investigación particular —con todas las ventajas

(amplia cobertura y representatividad) y desventajas (falta de información para aspectos importantes del estudio específico, datos altamente agregados y que no se pueden ubicar en un determinado contexto).

Más importante aún es que de cierta forma este tipo de investigación es un "preludio" a lo que aquí definimos como análisis sociológico del mercado de trabajo. Mientras que este último está interesado en los procesos de adaptación, intercambio y de fricciones entre los puestos/empleos, por un lado, y las personas oferentes de fuerza de trabajo, por el otro, los análisis secundarios de censos predominantemente enfocan sólo un lado de esta dinámica, normalmente el de la estructura de fuerza de trabajo. Pero aun con métodos más sofisticados, este tipo de datos "transversales" queda muy pobre como fuente para reconstruir procesos y trayectorias de individuos en tanto actores en el mercado de trabajo.

Independientemente de esta advertencia general, hay algunos ejemplos recientes de análisis interesantes de esta clase de fuentes de datos. Su interés se debe a que no sólo se trata de descripciones sino de rastreos sistemáticos de los datos guiados por hipótesis teóricas muy explícitas. Por ejemplo, Tannen (1991) analiza el modelo dual de un sector formal y un sector informal del mercado de trabajo para el caso del Noroeste de Brasil y puede mostrar que las variaciones

de salarios no son primordialmente explicadas por este modelo teórico. Recientemente Agustín Escobar (1995) logró recopilar datos originales y representativos para México y, de esta forma, superar una fuerte limitante de esta corriente de investigación.

Un segundo campo de investigaciones actuales sobre mercado de trabajo que tiene lazos temáticos —aunque más frecuentemente implícitos que explícitos— con las corrientes tradicionales es el de la articulación entre los aspectos ocupacionales-laborales y la dimensión espacial. Aquí las investigaciones, por ejemplo, sobre las zonas maquiladoras en América Latina son muy importantes. En los últimos 15 años, en El Colegio de la Frontera Norte en Tijuana (México) se están realizando estudios sobre la fuerza de trabajo en la industria maquiladora, su diferenciación por salario y género, sus trayectorias laborales según diferentes ejes de tiempo y regiones de origen, la flexibilidad externa e interna de la mano de obra, etcétera (Carrillo y Hualde, 1990, Carrillo, 1993).

Entre otros hallazgos se encontró que las empresas de la industria maquiladora del norte de México logran y mantienen una alta productividad y capacidad de cambios pese a la elevada fluctuación externa de una parte mayor y con menos cualificaciones de las plantillas laborales y gracias a un núcleo estable de personas (normalmente masculinas y mejor capacitadas) que se mueve según la

lógica de los mercados internos de trabajo (para las maquiladoras de Centroamérica, véase el estudio de Pérez, 1996).

Una tercera línea de estudios recientes sobre mercado de trabajo es la que combina el análisis de los procesos de reestructuración productiva con el mercado de trabajo. Las normas, prácticas y los mecanismos de capacitación, acceso, movilidad horizontal y vertical y de remuneración, por un lado, representan importantes variables independientes de procesos de cambios de productos, de producción, de organización y de los sistemas de trabajo. Así, por ejemplo, mercados de trabajo internos y estructurados por una rígida lógica de escalafón se traducen en una fuerte barrera para la *introducción de grupos de trabajo* (Pries, 1993). La falta de personal capacitado y preparado para el manejo de ciertas tecnologías avanzadas impide la realización de caminos específicos de reestructuración productiva mediante la introducción de nuevas tecnologías.

Por otro lado, la reestructuración productiva también funge como una variable independiente que impacta fuertemente sobre el mercado de trabajo. Por ejemplo, cambia la composición de la fuerza de trabajo según cualificaciones (por ejemplo, Leite, 1994), afecta los estándares de contratación en el sentido de una creciente flexibilización (Baltar *et al.*, 1996) o cambia —aunque menos rápida y fuer-

temente que su puesto— la relación y el peso del trabajo entre el sector público y el sector privado (Marshall, 1996). Con respecto al funcionamiento de los mercados internos en las empresas grandes hay tendencias contradictorias: se observa tanto una cierta apertura de los espacios cerrados de los mercados de trabajo, como al revés un reforzamiento de los mecanismos de mercados internos (Carrillo y Hualde, 1990).

Aparte de las tres líneas de investigación aquí esbozadas se encuentran estudios muy interesantes e innovadores de los cuales sólo mencionaremos algunos. Gindling (1991) prueba la hipótesis de la *segmentación del mercado de trabajo* en Costa Rica en los tres sectores (público, privado-formal e informal) y concluye que sí existe una segmentación significativa de los niveles salariales según estos tres sectores. Victoria Lawson (1990) aplica la teoría de clases sociales de Eric O. Wright al caso de la clase trabajadora de Ecuador. Su metodología para realizar esto no es tan sofisticada como su aparato teórico: define la posición jerárquica social de los individuos según su *status ocupacional* y llega a la conclusión de que pertenecer a cierto grupo de *status ocupacional* “*does not determine workers incomes, opportunities, or meaningfulness of work, but rather is suggestive at best*” (p. 654). Hay otros trabajos muy interesantes en la tradición de las historias y trayectorias laborales de Dombois (1992 y 1993)

para Colombia. Aparte de los trabajos más macroestructurales del PREALC no hay muchas investigaciones comparativas entre varios países de América Latina. Un ejemplo interesante de una investigación sobre mercado de trabajo en una perspectiva comparativa es la de García *et al.* (1983) sobre familia y mercado de trabajo de dos ciudades brasileñas.

6. PROBLEMAS Y TAREAS PENDIENTES DE LA TEORÍA SOCIOLOGICA DEL MERCADO DE TRABAJO

Considerando la amplia gama de investigaciones teóricas y empíricas sobre mercado de trabajo tanto en los países altamente industrializados como en América Latina se ve más claramente los problemas pendientes y las tareas a resolver en el futuro. La teoría sociológica del mercado de trabajo en "los países del Norte" muestra una larga y rica tradición de una lucha prolongada en contra de visiones economicistas neoclásicas sobre el tema. Estas batallas a veces parecen una "lucha quijotesca": aunque a pesar de haber mostrado una y otra vez las limitaciones de una explicación puramente económica de la dinámica social del empleo, de repente, como en los años ochenta, surgen nuevas "modas", en este caso neoliberales, de teorías del mercado de trabajo. Cuando muchos pensaron haber vencido el economicismo en los estudios del mercado

de trabajo, el dragón levanta otra vez su cabeza.

Mientras que en "los países del Norte", a partir de los años ochenta, se están superando las visiones duales de mercados de trabajo internos y externos, primarios y secundarios, en América Latina los enfoques duales tienen una carga histórica más fuerte y todavía no han sido rebasadas. La pareja de "lo moderno y lo tradicional" fue reemplazada por la de "lo formal y lo informal", sin que esto hubiera aumentado esencialmente el poder explicativo. Por otro lado, los científicos de los mercados de trabajo en América Latina siempre se han tenido que enfrentar a una realidad muy heterogénea, cuando sus colegas en "los países del Norte" se encontraron con una realidad social mucho más ordenada, normada y formalizada. Hay que subrayar que todos los enfoques y paradigmas aquí presentados —aun la visión economicista neoclásica— tienen algún valor explicativo. De las inquietudes y los propósitos de la investigación concreta depende el marco teórico-conceptual que uno tiene que elegir y —al menos hasta cierto grado— tiene que construir.

En la medida en que se vuelve más compleja la realidad de trabajo y empleo en los países ahora altamente industrializados (Rodgers y Rodgers, 1989), pueden aprender mucho de las investigaciones en América Latina. Y, al revés, la experiencia de superar los modelos duales de mercado de trabajo

en "los países del Norte" les puede ayudar a los investigadores del tema en América Latina para abrir nuevos caminos más allá del "sector formal" y del "sector informal". De esta forma, el intercambio mutuo entre "el Norte" y América Latina puede abrir las oportunidades de aprendizaje mutuo y de un enriquecimiento de las investigaciones teóricas y empíricas sobre lo que en algún momento ya no vamos a nombrar *mercado de trabajo* sino *dinámica de empleo*.

BIBLIOGRAFÍA

- Averitt, Robert
1968 *The Dual Economy*. Nueva York.
- Balan, Jorge, Harley L. Browning, y Elizabeth Jelin
1977 *El hombre en una sociedad en desarrollo*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Baltar, Paulo E. De Andrade, Claudio Dedecca S. y Wilnes Henrique
1996 "Mercado de Trabalho e Exclusão Social no Brasil", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, pp. 9-28.
- Becker, Gary S.
1983 *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Alianza, Madrid.
- Blossfeld, Hans-Peter y Karl Ulrich Mayer
1988 "Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective", en *European Sociological Review*, vol. 4, pp. 123-140.
- Boyer, Robert (dir.)
1986 *La flexibilidad del trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Carrillo, Jorge y Alfredo Hualde
1990 "Mercados internos de trabajo ante la flexibilidad: análisis de las maquiladoras", en González-Aréchiga, Bernardo y José Carlos Ramírez (comps.), *Subcontratación y empresas transnacionales. Apertura y reestructuración en la maquiladora*, Colegio de la Frontera Norte/Fundación Ebert, México, pp. 197-227.
- Carrillo, Jorge (coord.)
1993 *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social/Colegio de la Frontera Norte, México.
- Chenery, Hollis
1986 Informe Final (Misión de Empleo), Bogotá (ms.)
- Cortés, Fernando
1990 "De marginal a informal: El desarrollo de la discusión en América Latina", en Cortés, Fernando y Óscar Cuéllar (coords.), *Crisis y reproducción social*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/Porrúa, México, pp. 125-164.
- Díaz, Álvaro
1994 *Tendencias de la reestructuración económica y social en Latinoamérica*, Santiago de Chile (mimeo).
- Doeringer, Peter B. y Michael J. Piore
1971 *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington/Mass.
- Dombois, Rainer
1992 *Trabajadores en el cambio industrial. Estudio en una Empresa del Sector Automotriz*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- 1993 "¿Empleo 'atípico' en economías sin empleo típico?", en International Institute of Labour Studies (ed.), *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*,

- Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 198-218.
- Escobar L., Agustín
 1986 *Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y clase obrera en Guadalajara*, El Colegio de Jalisco, Guadalajara.
- 1995 "Movilidad, reestructuración y clase social en México: el caso de Guadalajara", en *Estudios Sociológicos*, vol. XIII, núm. 38, pp. 231-259.
- Galín, Pedro, Julio Carrión y Oscar Castillo
 1986 *Asalariados y clases populares en Lima*, Instituto de Estudios Peruanos, Lima.
- García, Brígida
 1988 *Desarrollo económico y absorción de fuerza de trabajo en México 1950-1980*, El Colegio de México, México.
- García, Brígida, Humberto Muñoz y Orlandina de Oliveira
 1983 *Familia y mercado de trabajo. Un estudio de dos ciudades brasileñas*, El Colegio de México/Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Gindling, T. H.
 1991 "Labor Market Segmentation and the Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San José, Costa Rica", en *Economic Development and Cultural Change* (Chicago), vol. 39, pp. 585-605.
- Gordon, David M., Richard C. Edwards y Michael Reich
 1982 *Segmented Work, Divides Workers-The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Horan, Patrick y Charles M., Tolbert II
 1984 *The Organization of Work in Rural and Urban Labor Markets*, Westview Press, Boulder/Londres.
- Infante, Ricardo y Emilio Klein
 1991 "Mercado latinoamericano del trabajo 1950-1990", en *Revista de la Cepal*, núm. 45, pp. 129-144.
- Kerr, Clark
 1977 "The Balkanization of Labor Markets", en Kerr, Clark, *Labor Markets and Wage Determination*, University of California Press, Berkeley/Los Angeles/Londres, pp. 21-37.
- Lawson, Victoria A.
 1990 "Work Force Fragmentation in Latin America and its Empirical Manifestations in Ecuador", en *World Development*, vol. 18, núm. 5, pp. 641-657.
- Leite, Marcia de Paula
 1994 "Reestruturação productiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra", en *O mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século* (CEST), Editora Pagina Aberta, Sao Paulo, pp. 563-588.
- López Casta O. H.
 1990 "Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia", en *Coyuntura económica/Kolumbien*, vol. XX, núm. 1, pp. 173-191.
- Márquez, Carlos y Jaime Ros
 1990 "Segmentación del mercado de trabajo y desarrollo económico en México", en *El Trimestre Económico* (México), vol. LVII (2), núm. 226, pp. 343-378.
- Marshall, Adriana
 1992 *Circumventing labour protection: Non-standard employment in Argentina and Peru*, IILS-Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- 1996 "Empleo Público en América Latina", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, pp. 49-76.
- Maruani, Margaret
 1988 "Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa", en *Sociología del Trabajo*, núm. 4, pp. 67-77.
- Mezzera, Jaime
 1988 "Excedente de oferta de trabajo

Teoría sociológica del mercado de trabajo

- y sector informal urbano", en Berger, Marguerite y Mayra Buvinic (comps.), *La mujer en el sector informal*, Nueva Sociedad, Quito, pp. 67-95.
- Muñoz, Humberto y Orlandina de Oliveira
1979 "Algunas controversias sobre la fuerza de trabajo en América Latina", en Katzman Rubén y José L. Reyna (eds.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, El Colegio de México, México, pp. 29-50.
- Muñoz, Humberto, Orlandina de Oliveira y Claudio Stern
1977 *Migración y desigualdad social en la ciudad de México*, El Colegio de México/ Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, México.
- Oliveira, Orlandina de, Marielle Pepin Lehalleur y Vanía Salles (comps.)
1989 *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*, Universidad Nacional Autónoma de México/ Porrúa/El Colegio de México, México.
- Osterman, Paul (comp.)
1988 *Los mercados internos de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Pérez Sáinz, Juan P.
1991 *Informalidad Urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*, Nueva Sociedad, Caracas.
- 1996 "Maquila y Trabajo en Centroamérica", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, pp. 29-48.
- Pfau-Effinger, Birgit
1990 "Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung", en *Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung* (Hrsg.), *Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes*, Paderborn, pp. 3-21.
- Portes, Alejandro, Manuel Castells y Lauren A. Brenton (eds.)
1989 *The Informal Economy. Studies in Advanced and Less Developed Countries*, The John Hopkins University Press, Baltimore/Londres.
- PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe)
1989 *Bibliografía comentada sobre el sector informal urbano en América Latina 1975-1987*, PREALC, Santiago de Chile, 3 tomos.
- Pries, Ludger
1992 *Hacia una Sociología del Empleo (Tres ensayos)*, El Colegio de Puebla, Puebla.
- 1993 "El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero-patronales en México". En: Dombois, Rainer y Ludger Pries (eds.), *Trabajo industrial en la transición: experiencias de América Latina y Europa*, Nueva Sociedad, Caracas, pp. 55-79.
- 1997 *Wege and Visionen von Erwerb-sarbeit in semi-industrialisierten Ländern*, Peter Lang, Frankfurt/ M.
- Requena, Félix
1990/91 "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", en *Sociología del Trabajo*, núm. 11, pp. 117-140.
- Reskin, Barbara y Heidi Hartmann (eds.)
1986 *Women's Work, Men's Work-Sex Segregation on the Job*, National Academy Press, Washington.
- Reynolds, Lloyd G.
1984 *Economía laboral y relaciones de trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México (original en inglés, 1949).
- Rodgers, Grey y Jaden Rodgers (eds.)
1989 *Precarios Job in Labour market Regulation*, ISLA, Ginebra.
- Rubery, J.
1978 "Structured Labour Markets, Worker Organization and Low Pay", en *Cambridge Journal of Economics*, núm. 2.

- Salas, Carlos y Teresa Rendón
 1996 "Ajuste estructural y empleo: el caso de México", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, vol. 2, núm. 2, pp. 77-104.
- Sengenberger, Werner
 1988a "Introducción sobre la investigación del mercado de trabajo en la República Federal de Alemania. Instituciones y Factores", en ders. (Hrsg.), *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I). Mercado de trabajo, ocupación y desempleo*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
 1988b "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo", en ders. (Hrsg.) *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I)*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Singelmann, Joachim
 y Forrest A. Deseran (eds.)
 1993 *Inequalities in Labor Market Areas*, Westview Press, Boulder/San Francisco/Oxford.
- Smith, M. Estelle (ed.)
 1990 *Perspectives on the informal economy*, University Press of America, Lanham/Nueva York/Londres.
- Sorensen, A. B.
 1983 "Sociological Research on the labor market. Conceptual and methodological issues", en *Work and Occupation*, vol. 10, pp. 261-287.
- Stankiewicz, François (dir.)
 1991 *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos*, Humanitas, Buenos Aires.
- Tannen, Michael B.
 1991 "Labor Markets in Northeast Brazil: Does the dual Market Model Apply?", en *Economic Development and Cultural Change*, vol. 39, pp. 567-583.
- Thurow, Lester C.
 1975 *Generating Inequality*, Basic Books, Nueva York.
- Tokman, Victor E.
 1987 "El sector informal: quince años después", en *El Trimestre Económico* (México), vol. LIV, pp. 513-536.
- Torres Salcido, Gerardo,
 María Elena Jarquín Sánchez
 y Enrique Contreras Suárez
 1991 "Informalidad, marginalidad y pobreza: una perspectiva global", en *Acta Sociológica* (México), vol. IV, pp. 13-25.
- Turnham, David, Bernhard Salomón
 y Antoine Scharz (eds.)
 1990 *The Informal Sector Revisited*, OECD, Paris.
- Wells, John
 1987 *Empleo en América Latina: una búsqueda de opciones*, Organización Internacional del Trabajo/Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe, Ginebra.