

Teorías sobre la relación educación- trabajo

Rogelio Raya Morales

Maestro en Ciencias
Director General del IMCED

Introducción

La construcción de objetos de investigación, desde una perspectiva epistemológica y metodológica, constituye un proceso sujeto a requisitos, normas, principios y condicionamientos teóricos y sociales. Más específicamente, construir objetos de investigación requiere de una condición previa indispensable: la formación del propio “sujeto” como investigador.

En esta formación del sujeto investigador, se considera, tanto el acercamiento a los distintos paradigmas con los que puede entender un tipo determinado de problemas y plantear las soluciones respectivas, como el conocimiento de teorías, explicaciones, hipótesis, etc., que desde aquéllos, se han planteado para los diferentes problemas en estudio.

Educación y trabajo es una dimensión de la educación que ha sido estudiada desde diferentes visiones, generalmente desde la economía o la sociología. Es obvio que estudios desde la perspectiva de la educación son necesarios no sólo para conocer los requerimientos que el aparato productivo hace al sistema educativo sino para determinar las acciones de la educación desde este campo a la economía (Jorge Padúa, 1993).

El objetivo del presente trabajo representa un esfuerzo por sistematizar algunas de las posiciones que han sido más determinantes para encauzar no sólo los análisis sobre el mercado de trabajo, sino la misma generación de política educativa y política de empleo, tanto en países desarrollados como en países como el nuestro. Es decir, busca constituirse en una contribución para apoyar estudios sobre la relación educación-trabajo al realizar un breve recorrido por los principales encuadres teóricos que han servido, desde hace tiempo, para investigar las características de la relación anteriormente citada.

En la actualidad, parecen existir diversos puntos de vista respecto del papel de la educación en los procesos de transformación social o, más precisamente, del papel que le corresponde a la educación en la formación de los individuos capaces de crear y recrear condiciones de convivencia más humanas, pero también capaces de generar y mantener procesos productivos con un alto nivel de productividad. Por un lado, se pone énfasis en la excelencia que debe tener el proceso de enseñanza aprendizaje y de investigación científica y se considera que las políticas educativas deben dirigirse en este sentido para lograr que la educación sea un elemento de cambio social (Muñoz Izquierdo, 1994).

Por otro lado, se considera que los procesos educacionales deben ir en el sentido de una mayor vinculación con la comunidad de tal forma que se genere una mayor y mejor contribución para la solución de los problemas económicos y sociales propios de sociedades subdesarrolladas (*ibid*). Es decir, lo anterior nos lleva a la idea de considerar, en la política educativa, la interrelación que hay “entre los procesos de educación y el resultado de los mismos. Es, por tanto, indispensable tomar en cuenta la calidad de lo que se enseña y aprende en el sistema escolar; pero también es necesario prever y planificar lo que harán los egresados del sistema, en dónde realizarán sus tareas y con qué finalidad se insertarán en la vida productiva”(*ibid*, p.294).

Cuando se enfoca el desarrollo de un país o de una entidad particular con una perspectiva de desarrollo regional, salta a la vista que la necesidad de “una investigación regional como estrategia para explorar procesos específicos y potenciar capacidades locales ha sido formalmente reconocida desde los inicios de la década pasada” (Hernández Yánez, María Lorena, 1996, p.13). Una visión así, se impone como una condición para el desarrollo de estudios que insistan en la necesidad de conocer los entornos específicos y de caracterizar la vinculación educación-empleo como una de las dimensiones que puede tener este campo problemático.

1. Los nuevos procesos de producción

La teoría de los mercados laborales se ha desarrollado en estrecha relación con las condiciones que guarda el proceso de producción. En general, podemos decir que la mayoría de las elaboraciones teóricas ha tenido lugar en los países desarrollados y ha respondido a las tendencias prácticas de la organización del trabajo que se da en estos países.

Actualmente, se reconocen cambios profundos en los procesos de producción, en la organización del trabajo y en la forma de utilizar la fuerza de trabajo. Todos estos cambios han sido objeto de numerosas reflexiones algunas de las cuales han llegado a conformarse como teorías con una mayor capacidad de explicación o como abarcativas de un campo mayor de estudios.

Por ello, comenzaremos este análisis y revisión de las diferentes teorías exponiendo, primero, algunas características del proceso de producción que resulta dominante en el mundo, aunque no lo sea en países como el nuestro o con el mismo nivel de desarrollo. Esta teorización no sólo nos permitirá entender mejor el sentido de nuestra reflexión, sino que podrá ser básica para comprender la dimensión de cada una de las teorías (Carlos Prieto, 1994).

De la producción fordista a la producción flexible

El régimen de producción fordista es considerado por muchos autores como una nueva forma de acumulación del capital donde la relación salarial es de tipo intensivo y con un dominio de los sectores más dinámicos de la economía a partir de la posguerra (Julio César Neffa, 1996).

A partir de la crisis de 1929 y 1930, el modelo de regulación capitalista dominado por la teoría neoclásica expone todas sus insuficiencias, sobre todo las relacionadas con el salario, el empleo y es sujeto de una fuerte crítica por parte de M. J. Keynes (Michael Piore, 1990; René Villarreal, 1988 ; Julio César Neffa, 1996).

Con su crítica a la teoría clásica que asignaba un papel destacado al mercado como principal regulador de la economía, Keynes fundamenta el inicio de un periodo de desarrollo industrial y social que tiene al estado como un agente importante en la generación y mantenimiento de condiciones propicias a la producción y a una mejor redistribución del ingreso, estableciendo lo que se llama el 'estado de bienestar', por un lado y, por otro, un tipo muy peculiar de producción de bienes y servicios, de compra y venta de fuerza de trabajo: el modelo de producción taylorista- fondista.¹

El "fordismo" surge como sistema de bienestar después de la II Guerra Mundial, a la que se le ha llamado como la edad dorada del capitalismo y la cual se

¹ En adelante, y sólo por razones de brevedad, "fordismo".

caracterizó por la existencia de empresas que producían a gran escala, con métodos de producción taylorista, una alta división del trabajo y un modelo de consumo masivo (Prieto, 1994).

El régimen de producción “fordista” consistió en el uso de métodos tayloristas, combinados con una gran mecanización de las empresas (generalmente grandes), con muchas líneas productivas asociadas a las cadenas de montaje, al mismo tiempo que impulsó la uniformidad de componentes y productos finales que condujeron a un consumo masivo de productos semejantes. Fue la era de la producción en masa y del consumo de bienes y servicios muy estandarizados.

Los aspectos laborales y el uso de la fuerza de trabajo en este sistema también tuvieron un desarrollo peculiar.

Con los elementos “científicos de la organización del trabajo” de Taylor, el “fordismo” racionalizó los procesos productivos separando las funciones de creación y ejecución asignándolas a profesionales y obreros, respectivamente. El trabajador es asignado a una función particular y el ritmo y velocidad de los procesos de producción se le imponen haciendo que se eliminen los tiempos muertos y quitándole al obrero todo posible dominio del proceso de producción, como lo tenía en la forma de producción artesanal (Michael Storper, 1990).

Durante más de cincuenta años el mundo organizó la producción y el consumo conforme a este modelo pero, a finales de los años sesenta y principios de los setenta, entra en una severa crisis que no sólo obedeció a reclamos de la demanda social, sino a imperativos tecnológicos y al predominio de una concepción teórica que criticaba la intervención del estado en la economía (elemento central del “fordismo”) y las regulaciones de las relaciones laborales, entre otras cosas. En los ochenta se considera que deja de existir definitivamente como el modelo de producción dominante en los países desarrollados (John Lovering, 1990).

Las razones del hundimiento de la producción fordista se pueden resumir en: a) una profunda separación de las labores de planeación de la producción, reduciéndolos a tareas muy repetitivas y sin conceder a los obreros directos la oportunidad de tomar decisiones. Así, los trabajadores de la producción en masa no necesitaban de una alta capacitación y podrían ser entrenados en pocas horas o días; b) muchas fases del proceso productivo fueron aisladas

entre sí dado que la estandarización y los procesos de rutinización hacían posibles altos niveles de mecanización con uso intensivo de material y equipo y poca fuerza de trabajo (aunque con un uso muy intensivo); c) derivado de lo anterior, la separación espacial de las actividades prácticas y las actividades intelectuales fue desarrollándose hasta convertirse en un problema para todo el sistema y se hizo incompatible con la organización de empresas dentro y fuera de los países (Michael Storper, 1990).

También se señala como uno de los elementos que contribuyeron a la decadencia de este modelo las fuertes y rígidas regulaciones en el proceso de contratación de fuerza de trabajo.

Durante la crisis de los años setenta y ochenta, la necesidad de segmentar los procesos de producción, de trasladarlos completamente o en alguna de sus fases a otros espacios, así como la urgencia de responder de una manera más rápida y adecuada a los cambios de una demanda selectiva, tropezó con las reglas y derechos de los trabajadores, ganadas durante muchos años (Chomsky y Dieterich 1995; Rodríguez Guerra, 1999).

La Producción Flexible

En contraste con los altos niveles de estabilidad en los mercados, la estandarización de la producción y los procesos de rutinización típicos del modelo de producción “fordista”, en muchos países y regiones de los países capitalistas desarrollados han estado emergiendo nuevas formas de producción ligadas a modelos institucionales-tecnológicos que dejan ver ya un nuevo régimen de producción: el régimen de producción flexible (Michael Storper, 1990; John Lovering, 1990).

En general se considera que la transición que va de las formas de producción “fordista” a las “posfordistas” consiste fundamentalmente en la “flexibilización” de los procesos de producción, o en general, en la emergencia de un nuevo modelo de acumulación flexible,² que incluye no sólo la flexibilización de los aspectos técnicos del proceso de producción, sino también los que tienen que ver con la flexibilización de las relaciones laborales (John Lovering, 1990; Hualde y Carrillo 1991).

² “the old hegemonic regime of fordist accumulation has progressively been giving way to a new regime of *flexible accumulation* (Allen J. Scott, 1988, citado por John Lovering, 1990, pág.160).

El concepto mismo de flexibilidad ha seguido un recorrido que lo vincula no sólo a los problemas concretos de la organización del trabajo, sino también a los problemas de desempleo y de las relaciones laborales surgidos como consecuencia de la crisis de los setenta.

Piore y Sabel, entre muchos otros, han elaborado una de las definiciones con las que se ha desarrollado el debate sobre la flexibilidad. La consideran como “una estrategia permanente de innovación frente al acomodamiento a los cambios producidos por el desempleo y su falta de control” (Piore y Sabel 1984, citados por Hualde y Carrillo, 1991).

La flexibilidad aparece como el conjunto de elementos que trastocan el trabajo, dirigiéndolo a la obtención de una mayor productividad y calidad, con efectos directos en la negociación de las condiciones laborales y, en general, de las relaciones de poder dentro de las organizaciones productivas (Hualde y Carrillo, 1991).

El concepto de flexibilidad en tanto hace referencia a los cambios operados en la esfera de la producción y el consumo, trata fundamentalmente de transformaciones que se dan en los dos elementos fundamentales del proceso de producción, el capital y el trabajo, que se combinan para generar un producto especializado.³

El contexto en el que aparece este nuevo modelo es la crisis económica de los años setenta, precisamente como una alternativa a los problemas de disminución de la productividad mundial, del alto desempleo, de la disminución en la calidad de bienes y servicios, tasas de crecimiento del PIB a la baja, etc. En esta situación las medidas de política económica emanadas de la teoría keynesiana sólo provocaban mayor inflación, aumentos en los déficit públicos y mayores problemas de bienestar social (Hualde y Carrillo, 1991).

Por tanto, los argumentos de la teoría neoclásica se impusieron y, en cierto sentido, le dieron forma al modelo neofordista, posfordista o flexibilizador. Así

³ Aunque no es un objetivo del presente trabajo realizar la crítica al concepto de flexibilidad, existen autores que tratan de delimitar el alcance del concepto. Por un lado, se critica la polisemia del concepto, lo cual obviamente, se deriva de las muchas dimensiones y niveles que toca y de las estrategias tan diversas con las que se relaciona. Así mismo, se trata de un concepto que de entrada prejuicia lo rígido y toma lo flexible como lo positivo por naturaleza, sin considerar que pudiera existir una situación en la que pudiera ser más conveniente una cierta dosis de rigidez. Por último, Guy Standing, citado por Hualde y Carrillo, señala que la flexibilidad es un “eufemismo para designar la supresión de diversas formas de seguridad” (Hualde y Carrillo, 1991, pág.4).

se desplaza como prioridad el objetivo del pleno empleo y se impulsa la desregulación en todos los ámbitos de la vida económica y social, el desmantelamiento del estado y la reconversión industrial.

El debate acerca de la flexibilización sigue estando en la base de las políticas públicas dirigidas a incentivar la economía y a redefinir los límites entre las empresas, los trabajadores y las organizaciones sindicales, aunque aparezca subsumido por el concepto de moda de la globalización.

Por último, es necesario decir que, así como la flexibilización requiere de ciertas condiciones de desarrollo económico, tecnológico y social y que, por tanto, no puede imponerse de manera voluntarista en países como el nuestro, donde en principio se requerirían grandes cambios estructurales para establecerla, no todos los países desarrollados la han impuesto al modo norteamericano e inglés. En Suecia, Alemania⁴ y Japón, la implantación de procesos de trabajo flexibles y de nuevas tecnologías ha supuesto la forma negociada y un papel de mayor prioridad a la capacitación y formación de los trabajadores para la vida productiva (Hualde y Carrillo, 1991; Robert Boyer, 1990).

2.- Los procesos de producción en países en vías de desarrollo. Procesos mixtos.

En México, la existencia de una estructura industrial caracterizada por el predominio casi absoluto de la micro y pequeña industria condiciona en gran medida nuestras posibilidades de acceder a la flexibilización.⁵

⁴ Alemania ha implantado una variante del “fordismo” eminentemente original: descentralización considerable de las empresas colectivas, búsqueda por las empresas de una alta calificación, aceptación por parte de las directivas sindicales de negociar mecanismos colectivos de adaptación a los cambios estructurales, por ejemplo los vinculados a la introducción de las nuevas tecnologías. Para hablar gráficamente, nos sentiríamos tentados a calificar como “flex-fordismo” esta mezcla algo atípica.

⁵ El tamaño de la industria en México, reconocida en diversas estadísticas acusa un predominio en su estructura de la micro y pequeña industria. “En 1985, de 20,293 empresas encuestadas se encontró que el 30.9% era microempresa; el 51.5% era pequeña industria; el 8.6% era mediana y el 9.0% era gran industria. El universo de micro y pequeñas industrias llega hasta el 82.4% del total, lo cual refleja que la concentración en estos dos niveles es un rasgo de la industria en México. (*Revista Fogain*, 1988, citado por R. Raya Morales, 1992). Para 1994, la estructura se polarizó aún más a favor de la micro y pequeñas empresas (Lemus Estrada, 1994). “En México la industria está integrada, en muy alto porcentaje, por agrupaciones económicas de proporciones sumamente reducidas, que han recibido el nombre genérico de pequeña y micro industria. Estas empresas, en la gran mayoría de los casos, están sustentadas en una estructura de carácter familiar, mantienen procesos productivos artesanales y son una fuente generadora de empleos sumamente importante. Son también empresas vinculadas a fenómenos económicos de carácter regional, lo que les confiere una importancia significativa en sus lugares de asiento” (SPP-SEP, 1985, pág.93, citado por Raya Morales, 1992).

La empresa en México en su gran mayoría es una empresa que se encuentra en la informalidad y casi siempre son empresas con una alta movilidad, que subsisten pese a los grandes problemas de tipo administrativo, financiero, tecnológico, de mercado, laboral, legal y fiscal que le impiden un desarrollo más armónico y una mayor presencia en la economía del país. No obstante, juegan un papel importante en la satisfacción de mercados locales, emplean mano de obra, proveen de materias primas a la industria y representan una salida en tiempos de crisis.

A diferencia de otros países donde las pequeñas industrias jugaron un papel importante en solución a los problemas de la crisis de los años setenta y ochenta, en México estas empresas poseen muy poca capacidad de innovación y de vinculación con la economía moderna (Ruiz Durán 1992).

Con relación a los procesos de producción “fordista”, en México hay una tendencia a extender este tipo de industrias, a pesar de que también existe una tendencia a la ampliación de los llamados “conglomerados industriales de exportación”, basada fundamentalmente en las maquiladoras flexibles con orientación hacia la exportación. En el primer caso, la producción “fordista” buscaría su conexión con las empresas locales, y en el segundo se buscaría una menor integración pero una mayor inclinación al comercio exterior. En ambos casos existe una segmentación particular de los mercados laborales (Palacio, L. Juan José 1990).

No obstante, en México la flexibilidad como fenómeno económico no ha estado ausente de las últimas transformaciones operadas en los procesos de producción. Sólo que en México la influencia de este nuevo modelo ha sido menor en lo que se refiere a los procesos de producción y ha permeado más los cambios que se han dado en las transformaciones de la fuerza laboral, sobre todo por el lado de la eliminación de una serie de regulaciones que de alguna manera beneficiaban al obrero por vía de una redistribución del ingreso.

Es decir, donde más peso ha tenido la teoría y práctica de la flexibilidad es en la desregulación de las relaciones laborales y en la ausencia de éstas en los procesos productivos nuevos que se han implantado en el país a través del esquema de las maquiladoras (Hualde y Carrillo, 1991).

En México no existe la producción flexible como un rasgo dominante. Existe en la empresa maquiladora y puede darse en las empresas pequeñas o micros de estructura artesanal pero que manejen alta tecnología. Problemas estruc-

turales de las empresas impiden que flexibilicen su trabajo, pero algunas ventajas de la flexibilidad no se incorporan por las características estructurales atribuibles a nuestra economía (Lemus Estrada, 1994).

Tanto en los procesos de producción “fordista” como en los procesos de producción flexibles que, por lo demás en México existen casi en forma exclusiva de maquiladoras, una de las teorías que explican la dinámica de venta y uso de la fuerza de trabajo se basan en la teoría de la segmentación de los mercados laborales que retomaremos más adelante por considerar que es una de las teorías que mejor se podrían adaptar a las condiciones de la actividad industrial y comercial de nuestro país.

Por el momento, no es la intención una caracterización más detallada de nuestra industria. Sólo pretendo presentar un marco, lo más generalizado posible, de las condiciones en las que podría encontrarse una teoría explicando las relaciones laborales y los tipos de mercado de trabajo condicionado por tales circunstancias.

3. Los Mercados de Trabajo

El recorrido al campo problemático de los mercados de trabajo lo haremos sólo con relación a las teorías que han tratado de explicar el comportamiento de las relaciones capital trabajo y manteniendo la intención de una reflexión teórica. En ningún momento haremos referencia a situaciones concretas.

a) Sociología de la relación educación trabajo.

Analizar el campo de la relación educación empleo significa, desde una determinada perspectiva –la Sociología crítica o sociología política- tomar en cuenta el contexto económico, social, histórico y político en el que tiene lugar esta relación (Suárez Zozaya, 1996).

En este marco, se considera que dicha relación se “*produce* a partir de modelos culturales, de acumulación, éticos y políticos que están a su vez vinculados con un estado de la producción y, más precisamente, con un nivel de historicidad”⁶ (*Ibid*, p.7).

⁶ Como la autora lo señala más adelante, el término de historicidad está tomado en el mismo sentido que lo maneja Alain Touraine.

Sin embargo, como lo propone María de Ibarrola “no se puede ser rígido en cuanto a lo que se entiende por enfoque sociológico para el estudio de la educación” (Ibarrola, 1981).⁷ Podría, por tanto, considerarse que en los estudios diagnósticos o propositivos pueden estar presentes métodos de investigación y teorías de las ciencias sociales aplicadas a los diferentes aspectos, tanto teóricos como prácticos, de la educación.

No obstante, al intentar usar un determinado enfoque sociológico para el estudio de la educación surge la posibilidad de utilizar dicho enfoque en su dimensión académica, o en la dimensión clasista de si dicho enfoque sirve para ubicar a la educación como elemento de control y mantenimiento del estado de cosas imperantes o para la transformación de la realidad (*ibid*).

Es punto de acuerdo en varios investigadores el que, técnicamente, o desde el punto de vista de la teoría de la funcionalidad técnica, el estudio de la relación educación-empleo se basa en la perspectiva de la economía de la educación, cuyo concepto central –capital humano– no permite adentrarse en el reconocimiento del sujeto y de su realidad histórica y, por ende, no permite, ubicar el verdadero papel de la educación en la formación de fuerza de trabajo calificada.

Desde la academia, el tema se ha enmarcado dentro de la sociología de la educación y del trabajo. El contenido de las investigaciones ha ido desde aquéllas que pretenden mostrar la conveniencia de que exista una correlación “sistemática” entre educación, empleo y acceso al mercado laboral, hasta las que con un fuerte sustento empírico estudian la forma en que las transformaciones de los sistemas de producción conducen a la profesionalización o descalificación de los empleados. En particular, en algunos estudios de tipo regional se discurren los nuevos requerimientos educativos que se derivan de los cambios tecnológicos y organizacionales que se originan en sistemas de producción flexible, en contraposición con los demandados por empresas de corte taylorista o fordista.

Finalmente en la actual década se ha criticado con más énfasis la visión que definía a la vinculación en términos de la capacidad de las escuelas para proveer al sector industrial de profesionistas preparados para empleos espe-

⁷ IBARROLA, María de. “Enfoques sociológicos para el estudio de la educación”, en González Rivera, Guillermo y Carlos Alberto Torres (coord.), *Sociología de la Educación. Corrientes contemporáneas*, Centro de Estudios Educativos, A.C. México, 1981.

cíficos.⁸ En contraposición, se han propuesto definiciones más congruentes con el desarrollo regional futuro. Por ejemplo, se afirma que la vinculación significa “aprovechar educativamente los espacios y los contenidos que caracterizan al sector laboral para formar a los jóvenes en las habilidades requeridas que les permitan conocer, identificar, manipular y aun transformar con sentido ético las condiciones tecnológicas y laborales” (De Ibarrola y Gallart, 1994).

b) Teorías del
mercado de trabajo

En este apartado describiremos únicamente los distintos enfoques con los que se ha tratado de estudiar al mercado de trabajo.

Estudiar la relación educación-empleo requiere de una perspectiva de análisis que conjunte las características de las condiciones en las que esa relación se produce, así como de una determinada concepción educativa que dé cuenta de las formas y fines de la educación. Sin embargo, por el momento, sólo trataré de mostrar el conjunto de teorías que explican a los mercados de trabajo desde la perspectiva de la economía de la educación.

La economía de la educación es para algunos autores, más que un enfoque, una disciplina de las ciencias de la educación surgida en los años cincuenta, encargada de “estudiar la relación educación-empleo, es un eje para estudiar la vinculación escuela-mercado de trabajo o escuela-aparato productivo” (Díaz Barriga, 1995, pág.52). Se justifica ante la incapacidad de algunas teorías que explican el crecimiento económico sólo en función de los dos factores clásicos: el capital y el trabajo. A partir de aquí se considera que la educación puede convertirse en un instrumento importante en la promoción del desarrollo económico de un país.

Según Díaz Barriga, este enfoque de la educación a través de la economía la convierte en una mercancía que puede asignársele a todo individuo, la cual utilizará en su propia promoción social y va en detrimento de una función más integral de la educación (Díaz Barriga, 1995).

⁸ El problema de la producción en México, aunque así se haya querido ver, no es sólo educativo, es decir , de incapacidad del sistema educativo de apoyar la expansión económica,sino que era y es un problema de choque entre prácticas que se pretenden modernas y ‘prácticas empresariales sostenedoras del viejo sistema de explotación de mano de obra barata’ (Suárez Zozaya, 1996. Ver También Celso Garrido, 1991).

Existen diferentes agrupaciones de las teorías que tratan de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo; por ejemplo, Díaz Barriga, José Ángel Pescador, García de Cortázar, consideran que, en general, hay tres teorías que lo explican: la teoría del capital humano, la teoría dualista y la teoría de los mercados segmentados (García de Cortazar, 1989).

A su vez Chomsky propone otro grupo de teorías relacionadas con las condiciones creadas a partir de los procesos de globalización de la economía internacional, Hualde y Carrillo hacen referencia a otras teorías ligadas más con los procesos de producción flexibles haciéndolas aparecer como teorías *ad hoc* y Ludger Pries propone, además de los enfoques clásicos, el “enfoque institucionalista” y los nuevos enfoques. Por su parte Julio César Neffa, aporta algunas interpretaciones más del tema.

Teorías del Capital Humano, Dualista y de los Mercados Segmentados

En general la Teoría del Capital Humano⁹ surge como una de las primeras explicaciones que aporta la teoría neoclásica y se basa en los mismos principios o supuestos de esta doctrina. Para ésta, el mercado de trabajo no es más que uno de los mercados en que se desdoblan los mercados en la sociedad capitalista. Por tanto, la lógica del mercado de trabajo es la misma que la del mercado capitalista: existe información plena de empleadores y trabajadores; el mercado es el encargado de asignar la mercancía fuerza de trabajo y lo hace considerando que se trata de una mercancía lo suficientemente estandarizada y sustituible; es totalmente factible la posibilidad de un equilibrio entre oferta y demanda de fuerza de trabajo con el mecanismo del salario como regulador de la atracción de trabajadores y puestos (Pries, 2000; Pescador, Osuna José Ángel, 1981; Julio César Neffa, 1996).

La teoría neoclásica, sin embargo, deja algunas interrogantes abiertas. Pries, dice que si “este modelo...nos presenta una explicación suficiente de la realidad empírica, ¿por qué entonces nos encontramos con desempleo?... ¿Por qué no todas las vacantes se llenan mediante el mecanismo de demanda/oferta sino, por ejemplo, vía el escalafón o la antigüedad en el trabajo? ¿Por qué cuando bajan los salarios los trabajadores quieren trabajar más y no menos? Las respuestas a éstas y otras interrogantes que dan los partidarios del enfoque economicista neoclásico van en el sentido de considerar que los mer-

⁹ El representante clásico de esta teoría es T. W. Schultz, con su obra *Investment in Human Capital*.

cados son “imperfectos”, tanto por algunas particularidades generales como por regulaciones erróneas” (Pries, 2000, pág. 513; Julio César Neffa, 1996).

Para la teoría neoclásica, estas imperfecciones no deben llevar a la sustitución del mercado por cualquier otro mecanismo. Es en esta doctrina en la que se sustenta la teoría del Capital Humano.

Las condiciones para el surgimiento de esta teoría se dan a partir de la posguerra, cuando se inicia la sociología de la educación. Por otra parte, la expansión del desarrollo tecnológico y la aguda competencia entre los sistemas capitalista y socialista determinaron un incremento importante en la demanda de fuerza de trabajo calificada. Todo esto, ocasionó una rápida expansión de los sistemas educativos que perfiló los rasgos de la sociedad meritocrática en la que el éxito académico llevaba al éxito profesional. Se da, pues, una relación muy evidente entre nivel de escolaridad y posición social. El costo de invertir en educación o formación académica y, por tanto, ser una fuerza de trabajo más calificada, tiene una justificación económica en la Teoría del Capital Humano (García de Cortazar, 1989; Pescador, Osuna José Ángel, 1981).

Esta teoría plantea que la inversión en capital humano es tan rentable como la inversión en capital fijo. Quien invierte en educación no recibe de inmediato un beneficio sino que obtiene la posibilidad de un rendimiento futuro a través de las mejoras salariales.

García de Cortazar propone como elementos centrales de esta teoría los siguientes:

- La educación es un medio para incrementar la calidad del esfuerzo y, por tanto, la productividad.
- Los gastos en educación son inversión en capital humano.
- Los incrementos en los ingresos se deben a la inversión en capital humano.
- La renta nacional per cápita, al menos en E.E.U.U., se determina por el nivel de capital humano obtenido.
- La inversión pública del estado en capital humano, contribuye a disminuir las desigualdades sociales

- La inversión en capital humano, determina el desarrollo económico y social (García de Cortázar, 1989).

Acorde con la teoría neoclásica, la Teoría del Capital Humano parte del supuesto de que el consumidor es un ser racional que toma siempre las decisiones que mayor utilidad le generan. El hombre busca siempre los más altos ingresos y los mejores empleos y de esta pretensión deriva la decisión de invertir en uno mismo (Pescador, Osuna José Ángel, 1981Pescador, Osuna José Ángel, 1981).

Considerando los mismos fundamentos de la Teoría del Capital Humano, Díaz Barriga sintetiza los planteamientos de la misma como sigue (algunos son coincidentes con los anteriores por eso se omiten):

- “Es necesario ‘calificar a la fuerza de trabajo para cada uno de los puestos que existen en el aparato productivo’”;
- existe correspondencia entre requisitos educativos para el empleo y requerimientos de ocupaciones reales;
- la innovación tecnológica elevará progresivamente la complejidad de las ocupaciones y
- el mercado de trabajo funciona igual para todos los individuos, remunerándolos y empleándolos en función de la oferta y demanda de trabajo y de la productividad de cada uno, la cual depende de su perfil educativo” (Pescador, Osuna José Ángel, 1981).

Aunque se advierten las fallas de tales planteamientos,¹⁰ en la década de los ochenta, volvieron a cobrar vigencia al renovarse la teoría neoliberal.

García de Cortázar plantea que la teoría del *credencialismo* surge como una respuesta a la Teoría del Capital Humano que no logra explicar los problemas del desempleo y las críticas que se formulan a partir de demostrar que no es cierto que a mayor escolaridad, mayor productividad y, por tanto, mayor salario. Los “credencialistas” afirman que las personas con mayor escolaridad no reciben mayores salarios porque estos conlleven una mayor productividad,

¹⁰ El propósito de este trabajo es presentar el cuadro de las teorías explicativas de la vinculación educación empleo, por ello no entramos de momento a la crítica de las mismas.

sino porque la escolaridad se convierte en el mecanismo de los empleadores para distribuir los mejores puestos.

Los empleadores prefieren a los más escolarizados porque suponen que poseen mayores conocimientos disciplinarios, porque poseen, dada la mayor educación, un mayor espíritu emprendedor y mayor confianza y seguridad en sí mismos y porque son más susceptibles de aceptar las normas y reglas de la empresa.

En este sentido, se advierte entonces que la competencia entre los trabajadores se da por los puestos de trabajo más que por los salarios, como se plantea en la Teoría del Capital Humano (García de Cortazar, 1989).

La teoría del Dualismo

La Teoría Dualista es también una reacción a la Teoría del Capital Humano, la cual afirma que el desempleo y los ingresos son siempre una resultante de las diferencias personales en educación. Es en cierta medida una expresión particular de la teoría de la segmentación de los mercados.

La teoría Dualista tiene su punto de partida en la segmentación del mercado de trabajo en dos grandes campos o sectores: un sector primario y otro secundario. Al primero le corresponden los mejores empleos, los salarios más altos, las condiciones de trabajo más confortables y los más altos niveles de seguridad y estabilidad, así como las mayores posibilidades de promoción dentro de la empresa. Por el contrario, al segundo, se le atribuyen las condiciones de trabajo más desagradables y desfavorables, la mayor inseguridad e inestabilidad de los empleos, así como nulas posibilidades de promoción y ascenso.

La distribución del desempleo es también diferencial, pues mientras para las personas del sector primario es temporal y voluntario, en tanto encuentran el empleo deseado, para los del sector secundario encontrar un empleo es difícil y, mejorararlo, es aún más.

Dentro del sector primario, se encuentran las personas de las clases medias y altas, con niveles de escolaridad elevados y altamente productivos. En el sector secundario se encuentra las mujeres, las personas de las clases bajas, que poseen hábitos de trabajo inadecuados, casi sin escolaridad y con mayor ne-

cesidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, lo que aumenta la posibilidad de despidos o de ausencia de contratación.

La corriente dualista propone como estrategias para incorporar las ventajas del sector primario al secundario, que el gobierno incremente los salarios mínimos, que favorezca la sindicalización y pugne por una legislación laboral y social a favor de los pobres, además de implantar un programa de empleo que mantenga elevadas las tasas de ocupación (Pescador, Osuna José Ángel, 1981).

Ambas estrategias enfrentan, en la actualidad, la fuerza de políticas públicas que van, precisamente, en sentido contrario, de ahí la debilidad de esta teoría, tanto para proporcionar una explicación adecuada al problema de la competencia por el empleo como para proporcionar soluciones a la misma.

Dentro de esta misma perspectiva podemos considerar una variante de la teoría dualista: el *Enfoque Institucionalista*, que surge también como una alternativa a la teoría neoclásica.

Esta corriente surge en los años cincuenta en los EE.UU., con el planteamiento de que existen “mercados institucionales” los cuales no responden a la lógica de la competencia y del mercado. Existen grupos de trabajadores que, no obstante competir entre ellos mismos, no lo hacen por los mismos puestos ya que la asignación, la capacitación, el reclutamiento y la remuneración dependen de las políticas de la empresa.

Las necesidades de mayor trabajo o las vacantes que una empresa requiere cubrir, no necesariamente tiene que hacerlo a través del mercado de trabajo local o nacional, *mercado externo*, sino que puede hacerlo a partir de su propio mercado, el *mercado interno*.

La práctica de las empresas grandes es que prefieren a un trabajador experimentado y capacitado por la misma empresa durante los muchos años de trabajo, porque rendiría más, a un trabajador externo que, incluso, pudiera recibir menos salario.

En resumen, no sólo para las empresas sino para los oficios, existen reglas institucionales que funcionan mejor que los mecanismos de la oferta y la demanda de trabajo (Pries, 2000).

La Teoría de la Segmentación de los Mercados Laborales

Según Pries, con el concepto de mercados segmentados, la teoría de los mercados de trabajo se vuelve más sociológica, pues, aun con el avance que significaron las teorías duales, no rebasaban la perspectiva micro y macroeconómica (Pries, 2000).

En 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”. (Pries, 2000, Pág. 516)

La idea central que subyace en esta perspectiva de análisis consiste en advertir que, tanto la estructura de los puestos de trabajo, como el propio obrero, no son homogéneos ni pueden considerarse de manera unitaria o individual, sino que constituyen conglomerados separados unos de los otros. Es decir, aún personas con el mismo nivel de instrucción, la misma experiencia, mismas características de formación y el mismo origen social, no tienen las mismas posibilidades de acceder a los mismos empleos puesto que pueden tener diferencias en el grado de información y en los canales de acceso a la empresa. Así mismo, los mismos puestos con frecuencia son cubiertos por personas diferentes. (Pries, 2000)

Algunas variantes de la teoría de la economía del trabajo, particularmente la teoría del capital humano, considera que a los trabajadores se les remunera de acuerdo a su valor en la producción, ya sea tomando como base la destreza, el esfuerzo o simplemente la escasez de mano de obra, sin embargo, existen diferencias por efecto de la segmentación de los mercados de trabajo, que determinan formas diferentes de establecer dicha remuneración. (Doeringer y Piore, 1971).

Según Walker y Storper, existe una representación típica de los mercados segmentados:

- Un segmento “primario” se estima es aquél con altos ingresos, con empleo todo el año, con alta seguridad, con buen *status* y relativamente independiente. Aquí pertenecen los profesionistas, empleados y trabajadores especializados.

- Un segundo segmento es el denominado “primario subordinado”, el cual tiene altos ingresos, empleo de tiempo completo, pero aquí existen posibilidades de despidos ocasionales, movilidad limitada y, por tanto, la seguridad ya no es tan completa.
- Un tercer segmento, se denomina “secundario”, que es el mercado típico de la fuerza laboral no calificada y la cual enfrenta situaciones de despido frecuente, salarios de moderados a bajos, alta movilidad, condiciones de trabajo más difíciles y socialmente más controlado (Storper and Walker, s/f).

Obviamente existen diferentes definiciones de mercados segmentados en atención al país de que se trate, de la rama y de las condiciones concretas de maduración y capacitación de la fuerza de trabajo, pero la anterior se ajusta al sentido que le quiero dar en este trabajo.

Otra tipificación de los mercados de trabajo que menciona Pries y que atribuye a Lutz y Sengenberger, es el modelo de segmentación triple: “un segmento organizacional o de empresa; un segundo segmento profesional o de oficio y un tercero de cualquier persona” (Pries, 2000, pág. 316) .

Globalización y mercados de trabajo

Según Chomsky y Dieterich, en la actual economía global del siglo XXI, la calificación científica y profesional de la fuerza de trabajo constituye una de las condiciones centrales para aspirar a la competitividad internacional. Esta es una condición de competencia más importante, en el momento actual, que las ventajas comparativas que históricamente jugaron un papel significativo como los recursos naturales o sociales.

Con relación a este mismo aspecto, otra característica de la economía actual es la existencia de un sector de la población que está en condiciones de precariedad y que sólo constituye una carga para los sistemas educativos formales que se ofrecen a la generalidad de la población; una tercera característica es que los precios de los factores de la producción tienden a equilibrarse en el factor salario. Es decir, la tendencia a la igualación de los precios lleva a una igualación de los salarios, donde las diferencias en los mismos tienden a reflejar la diferencia en las productividades nacionales.

Por tanto, el mercado de trabajo impone al obrero para poder ocuparse, o una alta calificación formal o un trabajo mal remunerado.

De esta situación se desprenden tres formas de analizar los mercados de trabajo: La teoría del capital humano, el concepto de la productividad y la noción de rigidez de los mercados laborales.

Haremos hincapié en las dos últimas dado que la primera forma ha sido explicada anteriormente y lo expuesto es válido, con sus aclaraciones al momento actual.

El concepto de *productividad* plantea que los incrementos en los salarios dependen fundamentalmente de que se produzcan incrementos en el valor de la productividad. Los autores plantean que esto sería correcto si todos estos incrementos se trasladan al salario y esto depende de la correlación entre trabajadores y capital. En las condiciones actuales de desregulación de las relaciones laborales, esto constituye una ventaja para el empleador.

En las condiciones que plantea la globalización, la productividad es un argumento más para justificar la existencia de la población precaria, dado que como no es competitiva porque no es productiva, entonces los puestos de trabajo se trasladan a otros países (Chomsky y Dieterich, 1995).

Por último, el concepto o la noción de *rigidez de los mercados laborales*, establece que las condiciones de alta regulación laboral son un impedimento para la obtención de un empleo. Se debe disminuir “el costo de las regulaciones laborales” si se quiere obtener empleo. Las economías de mercado que son intervenidas por el estado no pueden recurrir al mecanismo de la oferta y la demanda para satisfacer las necesidades de empleo.

En esta perspectiva el desempleo se origina fundamentalmente por las exigencias salariales y por una excesiva regulación jurídico social (Chomsky y Dieterich, 1995, pág. 100).

Hualde y Carrillo presentan la tipología del mercado de trabajo establecida por Bernard Bruhes característica de la era o de las condiciones creadas por la flexibilización de los procesos productivos.

Un primer tipo es la *flexibilidad numérica externa* según la cual, el número de obreros se ajusta a las necesidades de la empresa. Esta requiere de revi-

siones y enmiendas a las leyes, regulaciones y contratos colectivos existentes.

El segundo tipo se refiere a la *flexibilidad externalizada*. Aquí, el mercado de trabajo está determinado por la subcontratación de trabajadores. La empresa se libra del manejo de personal directamente despidiendo obreros y recurriendo a los servicios de subcontratación. Obviamente, los trabajadores en régimen de subcontratación no poseen contratos colectivos ni duraderos, no se avienen a los beneficios de la reglamentación establecida.

La *flexibilidad numérica interna* es otra forma de regular el mercado de trabajo en condiciones de flexibilidad. Aquí se ajustan el número de horas de trabajo en atención a las necesidades de la empresa. Tanto las horas extras como los días feriados son objeto de negociación. Se da una gran flexibilidad en cuanto a la organización de la jornada de trabajo y pueden existir en cada una hasta cuatro o cinco turnos.

La *flexibilidad salarial* se basa en arreglos puntuales acerca de las formas de determinar el salario fundados en sistemas de pago por productividad o polivalencia o multicalificación de los obreros. Se presenta siempre un salario base y a partir de ahí el complemento se determina por la capacidad de competitividad de las empresas.

Por último, la *flexibilidad funcional* consiste en un ajuste de las tareas según las necesidades de la empresa. El efecto inmediato de este tipo de flexibilidad es que se generaliza y se impone el trabajo polivalente o multicalificado y se propicia el trabajo en equipo (Hualde y Carrillo, 1991).

Los Nuevos Enfoques

Dentro de los desarrollos teóricos surgidos en los años ochenta, destacan cuatro líneas de investigación en el campo de los mercados de trabajo (Pries, 2000).

Una primera línea establece que en el mercado de trabajo se produce una *segregación por género* que determina un comportamiento diferencial de los salarios para hombres y mujeres con la misma preparación y en el mismo puesto de trabajo. En general, se ha demostrado que las mujeres son asignadas a los mercados secundarios y que tienen menos posibilidades de acceder

a altos niveles de calificación. Muchas investigaciones al respecto señalan en la base de esta discriminación de la mujer se encuentra la división natural del trabajo, pues es la mujer la encargada de la reproducción natural y la encargada de funciones sociales muy específicas (Pries, 2000).

La segunda línea corresponde a los *mercados de trabajo locales* que plantea cuestiones de movilidad laboral. La fuerza de trabajo, a diferencia de otras mercancías, no puede ser movilizada con la misma facilidad con que se transportan productos materiales o servicios. Para la mano de obra existen limitaciones de movilidad de una región a otra y esto constituye una limitante para el trabajador y para la empresa. Este enfoque permite explicar con cierta objetividad, problemas de escasez de mano de obra, diferencias salariales y movimientos migratorios entre regiones (Pries, 2000).

Una tercera línea de investigación en este campo, lo constituye el uso de las *redes sociales* como estrategias para la obtención de un puesto de trabajo. Este es un enfoque novedoso que promete la inclusión de numerosas variables de comportamiento social en el análisis de los mercados de trabajo, ausentes en otras perspectivas de análisis.

Por último, recientemente se ha desarrollado un nuevo enfoque llamado *instituciones estructurantes de la dinámica del empleo* que se refiere al reconocimiento, como elementos de análisis del campo laboral, de las normas, reglas, mecanismos y prácticas referentes al reclutamiento, asignación, capacitación y remuneración etc. establecidos de manera conjunta y consensuada entre los diferentes sujetos del proceso de producción.

Conclusiones

Hasta aquí hemos hecho un recorrido, muy descriptivo, de las diferentes corrientes, enfoques, perspectivas y paradigmas con que se ha analizado el mercado de trabajo y su relación con uno de los componentes más importantes en la generación de la fuerza de trabajo calificada: la educación.

Como se ha señalado en varios momentos, el presente trabajo es una aproximación a la construcción de objetos de investigación en el campo de la relación educación-empleo y contribuye a definir la discusión teórica que habrá de desarrollarse durante todo proceso investigativo.

El panorama mostrado pretende ser lo más amplio en cuanto a considerar hasta los aportes más limitados, pero que pueden servir para explicar el mercado de trabajo, el papel de la educación en la conformación de trayectorias profesionales y el complejo asunto de la relación que hay entre el sistema educativo y el sistema productivo.▲

Bibliografía

- BOYER, Robert. "La información de la producción y la polivalencia", en *La ocupación del futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*. Nueva Sociedad. Caracas, Venezuela, 1990.
- CHOMSKY, Noam y Heinz Dieterich. *La sociedad global. Educación, mercado y democracia*. Joaquín Mortiz. México, 1995.
- DOERINGER, Peter y Piore, Michael. *Internal Labor markets and manpower analyses*. Lexington, MA: Lexington Books, 1971.
- GARCÍA DE CORTAZAR, María L. "Educación superior y empleo", en *Manual de la Sociología de la Educación*. Visor. Madrid.
- GARRIDO, Celso. "¿Reforma económica neoliberal en México? Nuevo Pragmatismo en las relaciones entre mercado e intervención política pública", en Ma. Teresa de la Sierra, *Cambio estructural y modernización educativa*, México, 1991.
- HERNÁNDEZ Yáñez, María Lorena. *Actores y políticas para educación superior, 1950-1990. Su implementación en la Universidad de Guadalajara*. Premio ANUIES 1996. México, 1996.
- HUALDE, Alfredo y Jorge Carrillo. "El debate actual sobre la flexibilidad en el trabajo", *Cuaderno de discusión*, No.3. El COLEF. Tijuana.
- IBARROLA, María de. "Enfoques sociológicos para el estudio de la educación", en González Rivera, Guillermo y Carlos Alberto Torres (coord.), *Sociología de la Educación. Corrientes contemporánea*, Centro de Estudios Educativos, A.C. México, 1981.
- IBARROLA, María de, y Ma. Antonia Gallart (Coordinadoras) *Democracia y Productividad*, UNESCO-ORELAC. Abril de 1994.
- LEMUS Estrada, Ana María. *Estudio de la integración de la microempresa en la actividad económica de Tijuana. Un estudio de nichos separados de empresa*. El COLEF (Tesis de Maestría). Tijuana, 1994.
- LOVERING, John. "Fordism's unknown successor: a comment on Scott's theory of flexible accumulation and the re-emergence of regional economies" en *International Journal of Urban and Regional Research*. Vol.14, No. 1, 1990.
- MUÑOZ Izquierdo, Carlos. *La contribución de la educación al cambio social. Reflexiones a partir de la investigación*. Gernika. México, 1994.
- NEFFA, Julio César. "Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del trabajo y el empleo", en *Trabajo y empleo*. Coediciones Eudeba-Paite. Buenos Aires, 1996.
- PADÚA, Jorge. *Educación, industrialización y progreso técnico en México*. COLMEX-UNESCO. México, 1993.