

<https://doi.org/10.20396/rbest.v5i00.18343>

ARTÍCULO

Teorías de la segmentación del mercado de trabajo

*Julio César Neffa**

Resumen

El artículo se propone pasar en revista las principales versiones de las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo gestadas en el siglo XX y que siguen teniendo vigencia. En su origen se enfocaron en mostrar las insuficiencias de las teorías neoclásicas según las cuales los agentes que operan en el mercado son homogéneos y las barreras a la movilidad provienen en parte de las limitaciones técnicas existentes para sustituir trabajo por capital y reemplazar a trabajadores con diferentes calificaciones profesionales. La segmentación sería producida entonces por la imperfección temporaria de los mercados, sin asignar responsabilidades a los empresarios que generan la diferenciación entre mercados internos y externos, primarios y secundarios, para evitar que caigan las tasas de ganancia. Los autores de estas teorías escribieron cuando estaba vigente el modo de desarrollo keynesiano-fordista (1945-1974), pero hoy en día la precarización del empleo y la diversificación de las formas específicas o particulares de empleo le han dado actualidad. Entre las causas señaladas figura la importancia de las instituciones, de las políticas de empleo y de la legislación del trabajo flexibilizadora.

Palabras clave: Teorías del mercado laboral; Segmentación de la fuerza de trabajo; Precarización del empleo.

JEL: E20, E29, J01, J21.

* Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET), Argentina; y Universidad Nacional de Moreno (UNM), Argentina.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6664-6010>

E-mail: juliocneffa@gmail.com



Nota del Editor: Texto publicado anteriormente por el autor como capítulo de libro: Neffa, J. C. (2008). Las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo. En J. C. Neffa & F. Eymard-Duvernay (Eds.), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: Análisis institucionalistas* (pp. 139-206). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Theories of labor market segmentation

Abstract

The article reviews the main versions of the theories of labor market segmentation developed in the 20th century, which are still valid. Originally they focused on showing the inadequacies of neoclassical theories according to which the agents operating in the market are homogeneous and the barriers to mobility come partly from the existing technical limitations to substitute labor for capital and to replace workers with different professional qualifications. Segmentation would then be produced by the temporary imperfection of the markets, without assigning responsibilities to the companies who generate the differentiation between internal and external, primary and secondary markets, to prevent profit rates from falling. The authors of these theories wrote when the Keynesian-Fordist mode of development was in force (1945-1974), but nowadays the precariousness of employment and the diversification of specific or particular forms of employment have given them new validity. Among the causes highlighted is the importance of institutions, employment policies and flexibilizing labor legislation.

Keywords: Labor market theories; Workforce segmentation; Precarization of employment.

Teorias da segmentação do mercado de trabalho

Resumo

O artigo revisa as principais versões da teoria da segmentação do mercado de trabalho formuladas no século XX, e que ainda permanecem vigentes. Originalmente, elas se concentravam em mostrar as inadequações das teorias neoclássicas, segundo as quais os agentes que operam no mercado são homogêneos e as barreiras à mobilidade provêm, em parte, das limitações técnicas existentes para substituir o trabalho pelo capital e para substituir trabalhadores com diferentes qualificações profissionais. A segmentação seria produzida, então, pela imperfeição temporária dos mercados, sem atribuir responsabilidades às empresas que geram a diferenciação entre os mercados interno e externo, primário e secundário, para evitar a queda das taxas de lucro. Os autores dessas teorias escreveram na época em que vigorava o modo de desenvolvimento fordista-keynesiano (1945-1974), mas atualmente a precariedade do emprego e a diversificação de formas específicas ou particulares de emprego deram a elas nova validade. Entre as causas assinaladas destaca-se a importância das instituições, das políticas de emprego e da flexibilização da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Teorias do mercado de trabalho; Segmentação da força de trabalho; Precarização do emprego.

Théories de la segmentation du marché du travail

Résumé

L'article passe en revue les principales versions de la théorie de la segmentation du marché du travail formulées au 20^e siècle, qui sont toujours valables. À l'origine, elles s'attachaient à montrer les insuffisances des théories néoclassiques, selon lesquelles les agents opérant sur le marché sont homogènes et les barrières à la mobilité proviennent, en partie, des limitations techniques existantes pour substituer le travail au capital et pour substituer des travailleurs ayant des qualifications professionnelles différentes. La segmentation serait alors produite par l'imperfection temporaire des marchés, sans attribuer de responsabilité aux entreprises qui génèrent la différenciation entre marchés internes et externes, primaires et secondaires, pour éviter la baisse des taux de profit. Les auteurs de ces théories écrivaient à une époque où le mode de développement fordiste-keynésien était en vigueur (1945-1974), mais aujourd'hui la précarité de l'emploi et la diversification des formes d'emploi spécifiques ou particulières leur ont donné une nouvelle validité. Parmi les causes mises en évidence, l'importance des institutions, des politiques de l'emploi et de la flexibilisation de la législation du travail.

Mots-clés: Théories du marché du travail; Segmentation de la main-d'œuvre; Précarisation de l'emploi.

Introducción¹

Uno de los debates más intensos lanzados en las décadas de 1970 y 1980 entre los especialistas de economía laboral se refirió a la adaptación de los mercados de trabajo a los cambios tecnológicos, lo cual daba lugar a la división del mercado de trabajo en submercados. La cuestión planteada se refería a la manera en que dicha segmentación transformaba o no las reglas de funcionamiento de la oferta y la demanda de fuerza de trabajo (Wilkinson, 1984).

La segmentación de los mercados de trabajo no es un tema totalmente nuevo. Los economistas clásicos habían identificado el problema. Adam Smith lo mencionó parcialmente cuando analizaba las diferencias salariales basadas en diferenciales compensadores. Varias décadas más tarde, Stuart Mill desarrolló el tema, afirmando que los mercados agrícolas del siglo XIX eran competitivos, pero que los demás mercados no lo eran debido a las leyes, las costumbres y la existencia de sindicatos; por lo tanto, eso no se podía estudiar a partir de las leyes de la oferta y la demanda. Los primeros economistas institucionalistas estadounidenses también habían afirmado la existencia de heterogeneidad de mercados de trabajo, pues las normas y las instituciones creaban restricciones al funcionamiento competitivo del mercado.

El enfoque neoclásico ortodoxo del mercado de trabajo parte del supuesto de que los agentes que operan en el mercado son homogéneos y que las barreras a la movilidad provienen en parte de las limitaciones técnicas existentes para sustituir trabajo por capital y reemplazar a trabajadores con diferentes calificaciones profesionales (Cahuc & Zilberberg, 1996). La lógica del funcionamiento de los agentes en esos mercados sería la que incita a buscar la maximización de las utilidades, tanto de empleadores como de buscadores de empleo, para lograr de esa manera el equilibrio de pleno empleo. El enfoque teórico del mercado de trabajo segmentado (MTS) parte del postulado de que la teoría neoclásica del mercado de trabajo suministra una descripción inadecuada, o al menos incompleta, del mercado laboral; y que no explica la mayor parte de los problemas relativos a la política laboral. En particular, no ofrecería una explicación adecuada sobre la distribución o dispersión de los salarios (y, por lo tanto, de las rentas) entre trabajadores y sobre las causas de la discriminación (Taubman & Wachter, 1986). A su vez, los "segmentaristas" coinciden con la

¹ Este texto es el resultado de un trabajo en equipo, a partir de comentarios y críticas a una primera versión redactada por el autor, en el cual intervinieron Julieta Albano, Manuel I. Calderón, Mariano Feliz, Ramiro López Ghio, Pablo Pérez, Demian T. Panigo y Fernando Toledo, cuyos aportes fueron valiosos para preparar la redacción final. Se agradecen los valiosos comentarios, críticas y propuestas efectuados por Jérôme Gautié, docente e investigador de la ENS y del Centre d'Études de l'Emploi (CEE) y por el profesor Jacques Freyssinet, del Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) y del CEE, France.

teoría marxista para afirmar que la distribución de ingresos (salarios y rentas) es injusta para los pobres y que se necesita una mayor intervención del Estado para solucionarla. En dicho enfoque, la demanda de trabajo es una demanda derivada.

Los neoclásicos también reconocen la existencia de la segmentación y tienen su propia explicación atribuyéndola a factores geográficos y biológicos, especialmente la edad y la antigüedad en la empresa. Pero si bien estudian la conducta maximizadora de los individuos y de las empresas, ellos ignoran en gran medida los cambios endógenos de los deseos y gustos de los individuos, y no toman en cuenta el contexto institucional de los mercados. Pero no explicitan que las instituciones del mercado laboral – como los sindicatos, las normas jurídicas, los organismos gubernamentales y las restricciones a la inmigración – originan también una segmentación de los mercados. Más adelante se verá cómo Arthur Lewis, John Harris y Michael Todaro analizaron la existencia de una forma específica de segmentación, a través de modelos que distinguen entre el sector moderno (mercado primario en el espacio urbano) y tradicional (el secundario en el sector agrario tradicional y los migrantes; años más tarde se incorporaron los trabajadores informales urbanos).

Para la teoría neoclásica ortodoxa, la existencia de submercados de trabajo se debería entonces a las imperfecciones en cuanto a la sustituibilidad entre las diversas categorías de trabajadores (Caire, 2001). Concomitantemente, dentro de esos submercados también existiría una competencia entre los asalariados. Para satisfacer una demanda solvente de bienes – dado el estado de las técnicas – la empresa decide adoptar una función de producción donde se establece combinar factores productivos, entre los cuales se encuentra el trabajo. En este contexto, las empresas expresan su requerimiento de fuerza de trabajo en un mercado donde los buscadores de empleo, que en teoría son dueños de sus decisiones, determinan sus preferencias; éstos tendrían la iniciativa y podrían libremente elegir el empleo que les proporcione mayor utilidad. Entonces, el comportamiento de la empresa sería “neutro” y tendría un papel reducido en el mercado de trabajo (Gambier & Vernières, 1985).

Los “segmentaristas” critican centralmente las precedentes afirmaciones vertidas por los autores neoclásicos ortodoxos argumentando que “las transacciones mercantiles no representan sino una parte minoritaria de los procesos de asignación de recursos, pues el resto se producen dentro de las empresas” (Gazier, 1990, nuestra traducción). Lo anterior significa que no siempre es en el mercado donde tiene lugar la movilidad de la fuerza de trabajo y se llevan a cabo todas las transacciones entre oferentes y demandantes de empleo: una parte importante y decisiva – en función de las cuales se establecen mercados internos (MI) y mercados externos (ME), primarios y secundarios – tiene lugar dentro de la empresa, son los empresarios quienes tienen la iniciativa y la última palabra en el proceso de selección y reclutamiento (Rodgers, 1989).

Los teóricos de la segmentación se concentran en el desarrollo de las restricciones institucionales, en el contexto histórico y en los determinantes endógenos de los cambios en los gustos de los agentes, postulando que la conducta maximizadora carece de importancia para los resultados de los mercados, puesto que estos no tienden naturalmente al equilibrio. Suponen que las elasticidades de sustitución entre factores son bajas o nulas, y que el salario tiene poco efecto para asignar eficientemente los recursos y determinar el nivel de empleo. Los salarios elevados (por encima de la productividad marginal y de lo que fija el mercado) no son la causa de la ineficiencia en la asignación de los recursos ni del desempleo, y la segmentación existiría incluso si no hubiera discriminación ni efectos relativos a la edad.

Desde el enfoque de la teoría de la segmentación, el mercado de trabajo del sector privado es considerado o bien como no operante, o como suministrador de soluciones no aceptables. En cambio, el mercado de trabajo interno del sector primario no funciona de acuerdo con la búsqueda de maximizar beneficios; hay reglas institucionales que sustituyen los procesos de mercado, y las presiones competitivas para igualar las diferencias salariales no funcionan. En lugar de pensar que los sindicatos perturban la competencia, que contribuyen a aumentar artificialmente los salarios y por ello restringen el empleo, afirman que generan una retroalimentación positiva. Por el contrario, el subempleo de los trabajadores buenos (con alto nivel de calificaciones), pero ocupados en el mercado interno secundario, los descalifica ante los empleadores y los conduce a ocupar malos empleos (que requieren bajas calificaciones), y así se genera una retroalimentación negativa (Taubman & Wachter, 1986).

Esta otra escuela de pensamiento económico, que admite diversos enfoques específicos, atribuye gran espacio e importancia a los problemas laborales; surgió durante el período "fordista" (por impulso de los neoinstitucionalistas estadounidenses, tales como Clark Kerr, Lloyd Reynolds, John Dunlop y, más recientemente, Olivier Williamson, por ejemplo) y se fortaleció a partir de la crisis del régimen de acumulación vigente en los países capitalistas industrializados (PCI) hasta mediados de los años setenta. Dichos enfoques sólo consideran aspectos puntuales de la ciencia económica y son comúnmente rotulados bajo la denominación de "teorías de la segmentación" (Cain, 1976). Si bien se acepta que los trabajos fundacionales sobre la teoría de la segmentación estuvieron a cargo de Dunlop (1958) y Kerr (1954), la formulación moderna fue obra de Peter Doeringer y Michael Piore (1971), cuyos trabajos han tenido una difusión internacional.

En sentido amplio, las teorías agrupan múltiples autores que provienen de diversas corrientes de pensamiento (institucionalistas, marxistas, etc.). La idea básica de todas esas corrientes es que los mercados – y más específicamente los mercados de trabajo – no funcionan como un todo homogéneo, sino que están compuestos por un cierto número de segmentos que se comportan de acuerdo con ciertas reglas particulares, lo cual no significa

necesariamente que sean totalmente independientes entre sí. Tienen relaciones entre ellos y a veces funcionan de manera articulada dentro de un "sistema de empleos" (Gambier & Vernières, 1985).

Como se había señalado, estas teorías surgen como críticas al modelo neoclásico del funcionamiento del mercado de trabajo, no sólo por la existencia del desempleo y la discriminación, sino también por las diferencias en materia de salarios, condiciones y medio ambiente de trabajo, y el deterioro de las garantías de estabilidad en el empleo. Pero esto no se trataría de una anomalía, de una imperfección dentro de un mercado competitivo, que tendería normalmente al equilibrio en un universo, sino más bien de una de las características esenciales del funcionamiento de las economías de mercado (Gambier & Vernières, 1985).

Como consecuencia de la segmentación del mercado de trabajo, un cierto número de trabajadores se beneficia con la garantía de estabilidad en el empleo, salarios elevados, protección en materia de seguridad social, buenas condiciones de trabajo y amparo sindical; mientras que otros se encuentran en una situación muy diferente, constituyendo lo que podríamos llamar el "mundo de los trabajadores precarios": desempleados o empleados sin garantía de estabilidad y, por decisión empresarial, sin contribuciones – por lo tanto excluidos del sistema de seguridad social y de las obras sociales sindicales. Esta situación se origina en la falta de conciencia, las presiones empresariales o por la no adhesión a una organización sindical. Asimismo, puede ocurrir en el caso de existir esta última y la afiliación de los trabajadores, que ésta resulte débil para protegerlos. El juego de todos esos factores da lugar a una clase trabajadora de "segunda calidad" que, con el mayor deterioro de la situación en materia de empleo, bien podría considerarse excluida y formando parte del "ejército industrial de reserva" (Boyer, 1986).

Los "segmentaristas" afirman que, en la realidad, no basta con analizar la oferta de fuerza de trabajo, sino que las empresas juegan un papel activo y tienen la iniciativa para asignar el recurso fuerza de trabajo. Es un factor subordinado, cuyo costo debe ser minimizado para aumentar las tasas de ganancia. Para ser empleados, los trabajadores deben aceptar adaptarse a las exigencias laborales de la empresa y a los requerimientos de las tecnologías en materia de calificaciones.

Las teorías de la segmentación introducen otro cambio respecto de la teoría estándar: son las propias empresas – y no el mercado – las que para reducir los costos laborales, intensificar el control de los asalariados y maximizar sus utilidades generan lo que, según los neoclásicos, aparece como un desequilibrio o una imperfección del mercado de competencia pura y perfecta. Como sugieren François Sellier y André Thiano (1988, nuestra traducción) en referencia a las teorías de la segmentación, se pone el acento sobre el hecho de que "la empresa ejerce una función activa con vistas a segmentar, a dividir el trabajo." No admiten

que en el punto de partida exista una igualdad sustancial entre empleadores y buscadores de empleo, y tratan de explicar la demanda de fuerza de trabajo por parte de la empresa deduciéndola de la función de producción, tomando en cuenta la actitud de los agentes y de quienes se ocupan de la gestión de la fuerza de trabajo, y tratan de rechazar un puro y simple determinismo tecnológico y de reconocer el lugar y el papel de las políticas de mano de obra. Por otra parte, las decisiones adoptadas por las empresas para asignar los recursos de mano de obra no pueden reducirse a un simple cálculo económico, en pos de la maximización de las utilidades. Los trabajadores son actores de una relación salarial, sometida a instituciones y reglas que no pueden funcionar de manera aislada de otras estrategias de las empresas con las cuales se debe articular para ser eficaz (Gambier & Vernières, 1985).

Algunos de los fundadores de la teoría llegan a afirmar que las diferencias observables en el mercado de trabajo entre sexos, razas, grupos sociales, etcétera, no se generan por diferencias que se producen dentro de un mismo y único mercado (que como postulan los neoclásicos, sería fluido, transparente, con predominio de empleos homogéneos e indiferenciados, y donde predomina la racionalidad maximizadora). Por el contrario, las discrepancias tienen origen en mercados diferentes o en uno compartimentado – es decir, segmentado – debido a que tienen vigencias diferentes estatutos profesionales, condiciones de trabajo, niveles de salarios y de protección social, con posibilidades heterogéneas de promoción profesional.

Pueden identificarse enfoques neoclásicos y marxistas que postulan la existencia de la segmentación, aun cuando desde cada una de las perspectivas se haga un uso específico de dicha hipótesis.

Desde el momento que se postula la existencia de varios mercados de trabajo o su segmentación, se deben definir los criterios que lo sustentan: sectoriales, geográficos, calificaciones específicas, características demográficas o sociológicas. A veces, la clasificación según criterios relativos (si el empleo es más o menos estable, si los salarios son elevados o bajos) no es fácil de hacer empíricamente, pues los límites entre esas categorías son frecuentemente relativos.

Para los “segmentaristas” el mercado de trabajo es una institución en la cual los procedimientos de asignación, movilidad y remuneración del trabajo obedecen a un conjunto de reglas formales e informales, estabilizadas como resultado de las relaciones sociales (Lefresne, 2002).

De manera preliminar, tomamos la definición de esta escuela dada por Guy Caire (2001, nuestra traducción): “La segmentación del mercado de trabajo es un proceso histórico por el cual fuerzas económicas, políticas y sociales alientan la división del mercado en segmentos, diferenciados por características y reglas de comportamiento específicas.” Esa segmentación puede adoptar varias modalidades.

Las reglas pueden tener diverso origen: *el contrato*, que se encuadra en un orden público heterogéneo y colectivo; *las reglas heterónomas*, que se imponen desde el exterior (como el salario mínimo vital y móvil, la ley de contrato de trabajo, los sistemas de clasificación y de calificaciones), y *las convenciones*, es decir, las reglas informales que aseguran la coordinación y pueden ser el resultado de normas o de la costumbre (Lefresne, 2002).

1. Tipología y modalidades de segmentación

Dentro de las teorías de la segmentación, se sitúan los “dualistas” tradicionales, que tienen como antecedente los estudios de Lewis (1954) y Harris y Todaro (1970). Los “segmentaristas” más recientes establecen clasificaciones binarias: mercados primarios-secundarios, internos-externos, pero que a veces pueden cruzarse permitiendo construir una matriz de dos líneas y dos columnas, con cuatro casilleros.

No obstante lo anterior, si se desarrolla el enfoque de la segmentación, se puede llegar a admitir que no hay dos sectores sino muchos más, según las variables que se tomen en cuenta: género, grupos etáneos, espacio geográfico de origen (rural o urbano), nacionalidad, pertenencia a grupos étnicos, niveles de educación y de formación profesional, situación legal o ilegal en el mercado de trabajo, etcétera.

Para Paul Osterman (1984) y Dianne Tremblay (1990), en los mercados existirían tres y no dos segmentos. Uno primario superior, compuesto por los sistemas de oficios y los profesionales universitarios, dotados de una cierta movilidad y con conocimientos y experiencias no específicas de una sola empresa, lo cual les da un mayor poder de negociación sobre el mercado de trabajo. Un mercado primario inferior, con un sistema de empleos de tipo industrial (obreros, empleados y técnicos), donde hay poca movilidad interna y entre empresas, pero en el cual los salarios, condiciones de trabajo y la protección social están bien establecidos según la legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo. Y, por último, existiría un mercado secundario que se define de la manera clásica, por oposición a los otros dos: salarios débiles, sin garantía de estabilidad en el empleo, poca o nula protección social, precariedad, deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo, inexistencia de sindicatos, etcétera. En este mercado secundario también se puede observar un fenómeno de discriminación sexual porque, con frecuencia, la mayoría de sus miembros son mujeres. Bernard Gazier (1990) agrega un segundo segmento dentro del secundario: los trabajadores del sector informal y que se desempeñan en la periferia de la economía.

Varias son las modalidades que han dado lugar a los procesos de segmentación, como se explicará a continuación.

1.1. Segmentación y acción de grupos dentro de las empresa

En los mercados existirían grupos “competitivos pero no competidos” (es decir, no sometidos a la presión de la competencia), lo cual significa que su existencia y actividad tiene un amplio margen de maniobra. Son competitivos respecto de otros, pero a ellos no se les compete y no están sometidos a fuertes restricciones por parte de otros grupos. La fragmentación del mercado de trabajo se debe entonces a la acción de grupos sociales dotados de gran poder de negociación que buscan limitar a otros el acceso a una actividad específica de la cual dependen esencialmente sus ingresos. La causa de las desigualdades entre esos grupos y el resto de los profesionales se debería a los diversos niveles de educación. La forma de reducir esas desigualdades consistiría lógicamente en promover un mayor acceso a la educación (Caire, 2001).

1.2. Mercados internos y externos

Estos conceptos fueron creados explícitamente por Dunlop hace varias décadas, pero fue Piore quien más tarde los profundizó y divulgó. Su aplicación se aplica prioritaria – pero no exclusivamente – al nivel microeconómico, es decir, de la firma.

La clasificación de los empleos tiene en cuenta las siguientes variables: los salarios, las garantías de permanecer en la empresa y hacer carrera, el nivel de calificaciones, las perspectivas de promoción, y las condiciones y medio ambiente de trabajo. La evaluación de los trabajadores toma en cuenta el tiempo de antigüedad en la empresa, su nivel de formación, el grado de sindicalización y la estabilidad de las competencias. Cuando dichas variables tienen una evaluación altamente positiva, estamos hablando de mercados primarios y, si es menos positiva o negativa, de mercados secundarios.

Los “mercados internos” fueron definidos por Doeringer y Piore (1971, nuestra traducción) como “una unidad administrativa al interior de la cual la remuneración y la asignación del trabajo están determinadas por un conjunto de reglas y de procedimientos administrativos”, cuyo funcionamiento no sigue las reglas del mercado, como sucede en el caso de los “mercados externos”, y donde la relación entre empleadores y trabajadores no es negociada. Esa unidad administrativa puede ser más o menos amplia (un establecimiento, una empresa, un grupo empresario). Es factible que se refiera a la administración pública en su conjunto (el personal codificado en el “estatuto de la función pública”) o a una empresa pública en particular. Las reglas y códigos de comportamiento vigentes en cada empresa u organización, que fijan misiones y funciones, se deciden en el nivel jerárquico, con o sin hacer una concertación previa con sus trabajadores. Independientemente de lo que fije la convención colectiva de trabajo en el nivel de la rama de actividad o incluso del estableci-

miento, se pueden referir a: las modalidades de selección y reclutamiento del personal, la existencia de procedimientos implícitos de ingreso y de "puertas para la entrada", las clasificaciones de puestos de trabajo propias a cada empresa (por decisión del empresario y según la tecnología de procesos o de productos disponibles), las sanciones y modalidades de promoción o ascenso en la carrera profesional (antigüedad, diplomas, mérito), las normas que regulan las condiciones y el medio ambiente de trabajo, etcétera.

Según Kerr (1954), el MI es un mercado estructurado, donde rigen procedimientos administrativos, tiene vigencia la costumbre, mientras que en los mercados de empresa y de la profesión existen sindicatos que controlan el territorio y, por lo tanto, su funcionamiento puede ser subóptimo.

Los empleos del sector primario son generalmente provistos por el MI, es decir, que el empleo y el nivel salarial obedecen más a mecanismos de orden institucional y a las funciones de una organización que al mercado. Pero el funcionamiento del sector secundario obedece a la lógica competitiva, en la que el salario no es rígido y puede operar el ajuste entre oferta y demanda (Grangeas & Le Page, 1993).

El mercado de trabajo primario e interno estaría determinado por el conjunto de relaciones de empleo estructuradas mediante reglas (formales e informales) e instituciones que gobiernan la asignación y la formación de precios del trabajo en el seno de las empresas. Esas normas se refieren al contenido del trabajo, los salarios, la estructura organizativa que relaciona los puestos de trabajo, los requisitos de entrada para las nuevas contrataciones y las oportunidades de formación y de promoción. Las instituciones y las reglas vigentes en la empresa fijan los salarios y la movilidad interna, que protegen a los asalariados respecto de la competencia. A menudo esto se asocia a prácticas de las empresas que ofrecen salarios elevados, por encima del salario de equilibrio del mercado e igual a la productividad marginal. Una empresa representativa del mercado laboral con salarios elevados regularía sus relaciones laborales mediante la utilización del mercado de trabajo interno, que sustituye el mercado en el sentido neoclásico, instaurando un conjunto de reglas.

Los ME (a la empresa) funcionarían de manera muy similar a los tradicionales mercados de trabajo neoclásicos. No están estructurados ni sometidos a diversas reglas institucionales, sino regulados según "las leyes del mercado", en base a la hipótesis de su competitividad. Los ajustes de niveles de empleo y salarios (de precios y cantidades) se hacen rápidamente cuando por causas exógenas se produce un desequilibrio. Los trabajadores que se desempeñan en ese mercado tienen un nivel de educación promedio y calificaciones profesionales de tipo general, susceptibles de ser aplicadas en puestos de trabajo existentes en diversos tipos de empresas (Favereau, 1989).

Los ME son espacios donde predominan los ajustes por los salarios y las cantidades, sin que necesariamente haya una racionalidad sustancial. Los empresarios no han formulado una estrategia de relación salarial con un horizonte de largo plazo. Incluso, este mercado no escapa a la influencia heterónoma y necesita ciertas reglas para regularse. Es decir que los ME son socialmente organizados.

Cuando las empresas son grandes y prósperas, se desarrollan los MI (mercados internos). En estos casos, el mercado es estable y sus tendencias son positivas y previsibles por iniciativa de los empleadores o por la fuerza de las organizaciones sindicales. Esta concepción se aplica preferentemente en el nivel microeconómico. Las reglas y los procedimientos internos a la firma en materia de trabajo y empleo son propios de cada empresa: rígidos, aunque revisables. Recurriendo a ellos, la firma procura tomar distancias respecto del mercado externo. Las decisiones en materia de empleo las toma "la jerarquía", sin seguir de cerca las señales y pulsiones del mercado, de las cuales internamente puede prescindir.

Para Doeringer y Piore, la estructura de los MI sería el resultado natural de la acción de las calificaciones profesionales específicas en el marco de un mercado competitivo (Marsden, 1989).

La costumbre y las rutinas juegan un papel importante en los MI cuando el colectivo de trabajo está sometido a una "relación de autoridad", es decir, a un contrato en virtud del cual el asalariado reconoce a quien lo emplea, le paga y le fija el tiempo de trabajo, el derecho a darle órdenes sobre qué tareas realizar y cómo hacerlas, a cambio de la estabilidad en el empleo, de una remuneración fija o variable, pero independiente del volumen de su producción y de los resultados financieros de la empresa. Si se reúnen ciertas condiciones, esto puede dar lugar a un compromiso productivo, individual y/o grupal, que contribuye a fomentar la cohesión del grupo y a estimular al trabajador para desempeñarse con eficiencia y adquirir nuevas calificaciones específicas.

Dentro de este segmento, o mercado interno, las leyes generales del mercado no se aplican o sólo lo hacen marginalmente. Los ajustes de los desequilibrios no se producen modificando las tasas de salario, como indicaría la teoría neoclásica; éstos son fijados por la jerarquía empresaria teniendo en cuenta la situación y el comportamiento del mercado. Ésa sería la causa por la cual, en los mercados internos, los salarios tienen cierta rigidez.

En el nivel del establecimiento o de la empresa multiestablecimiento, en virtud de la decisión empresaria de dividir social y técnicamente el trabajo, pueden constituirse varios MI según las categorías profesionales y el nivel de calificación del personal.

Los códigos y las reglas de funcionamiento de los MI son rígidos – tienen cierta estabilidad –, pero pueden modificarse cuando ocurren grandes cambios, como por ejemplo:

el redimensionamiento de la firma, las fusiones y concentraciones, el lanzamiento de nuevos productos, la incorporación de nuevas tecnologías, la inserción activa en la apertura exportadora para ganar nuevos mercados, etcétera.

Allí, los empleos jerárquicos más deseados se asignan prioritariamente a personas fuertemente involucradas, que ya tienen una cierta antigüedad y, por lo tanto, han internalizado la cultura de la empresa. Se obtienen por promoción interna, en función del mérito y la antigüedad, y recurriendo previa o conjuntamente a la formación profesional para adquirir o perfeccionar calificaciones específicas.

Los medios de producción y el *software* utilizados por la firma necesitan de la formación y una adaptación por parte de las personas que los utilizan; su funcionamiento requiere acumular experiencia, pues cada empleado trata de adaptar a sus calificaciones los procedimientos específicos de producción, lo cual hace difícil su reemplazo a término. Cada empresa construye así su propia cultura, sus rutinas productivas, y elabora códigos de conducta que son internalizados por los empleados, pero que no siempre se explicitan, sino que por lo general quedan tácitos.

El origen de los MI se situaría en el área de la producción. Los factores que se toman en cuenta son: la especificidad de la tecnología (porque los bienes de producción son comprados de acuerdo con pautas precisas), los puestos de trabajo, el aprendizaje sobre el puesto de trabajo (que permite una mayor adaptación y tiene costos menores que si se lo hiciera fuera de la empresa) para adaptarse a la tecnología. La especificidad de las calificaciones juega el papel central. Para obtenerlas, con frecuencia se establece una "cadena de movilidad" (dentro de la empresa los trabajadores rotan y van pasando de un puesto a otro a medida que van adquiriendo una formación en el puesto de trabajo ocupado) (Doeringer & Piore, 1971).

El costo de esa formación es asumido voluntariamente por las empresas que lo consideran una inversión. En consecuencia, la rotación de trabajadores de ese nivel se evalúa como una desinversión o pérdida para la empresa. Tratando de evitarlo, se establecen primas por antigüedad, se otorgan mejores obras sociales, jubilaciones complementarias y sueldos adicionales, o aguinaldos anuales que se agregan a las remuneraciones normales.

Cuando en una firma u organización se ha formado un mercado interno, las promociones y los reemplazos dentro de cada gran categoría (obreros, empleados, personal de dirección, gerencias) se hacen en dirección "vertical".

En caso de ser necesario, por incrementos estables de la demanda o por retiros, se incorpora personal desde afuera de la empresa u organización. Pero el ingreso es general en los empleos situados más bajos dentro de la jerarquía – con salarios, condiciones de trabajo

y sistemas de promoción muy diferentes –, puestos de trabajo que han quedado vacíos por efecto de la promoción interna de sus antiguos ocupantes (Gambier & Vernières, 1985). Con el correr del tiempo, para sortear las barreras de la legislación protectora del empleo y la presencia de poderosos sindicatos, los empleadores van adoptado políticas autónomas de gestión del personal, generadoras de divisiones entre MI y ME, que desestructuran el colectivo de trabajo.

Se da también el caso de que, cuando estos regímenes se aplican a categorías diferentes de la empresa (personal de convenio y fuera de convenio, por ejemplo), se pueden distinguir incluso distintos submercados dentro de un mismo mercado interno.

Por lo dicho anteriormente, para los empleadores, la existencia de un mercado interno puede ser funcional, pero también llegar a constituir un problema. Debido al hecho de ser interno y no estar sometido a todas las restricciones de una “competencia pura y perfecta”, crea las condiciones para un comportamiento “oportunista” por parte de los asalariados, dados sus conocimientos tácitos celosamente guardados, monopolizando o reteniendo la información estratégica para el desempeño de esas funciones, en busca de su propia seguridad en el empleo y de una promoción individual. Por otra parte, puede provocarse la consolidación de rutinas tradicionales que frenen los procesos innovadores e incluso constituirse una jerarquía paralela a la formal (Cain, 1976; Doeringer & Piore, 1971; Kerr, 1954; Reich, Gordon & Edwards, 1973).

Cuando existe ese tipo de segmentación, las políticas orientadas a eliminarla son las que procuran la integración social de esos grupos, combatiendo la discriminación ejercida contra quienes están en el mercado secundario (Ferreol & Deubel, 1990; Guillemin & Moule, 1993).

En la tipología de Doeringer y Piore (1971), para que exista dualismo se necesita mostrar la heterogeneidad de los dos mercados en cuanto a empleos, trabajadores y mecanismos de funcionamiento. De esa manera, se pone en cuestión la unidad de funcionamiento del mercado de trabajo.

Existe una articulación entre los MI y los ME. El mercado externo se deduce de las características del mercado interno, el ajuste se hace por el salario, las relaciones laborales no son durables y es débil la negociación colectiva. En aquel mercado se forma una fila de espera para ingresar en el mercado interno, pero eso depende de la demanda efectiva, de la formación profesional y de que se adopten políticas públicas activas.

Puede darse también un encastramiento de los ME dentro de los MI. En el mercado interno había tradicionalmente seguridad en el empleo, pero en la actualidad la seguridad plena y generalizada sólo rige para el sector público. Los empleadores utilizan la estrategia de

precarización incluso para el mercado interno y, sin abandonar la lógica de los MI, introducen nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo que implican la necesidad de involucrarse, al mismo tiempo que imponen la externalización, la subcontratación y la precarización. Esta es la situación que sufren sobre todo los jóvenes, con lo cual es cada vez menos clara la frontera entre ME y MI, pues los *shocks* exógenos obligan a los MI a devenir ME (Lefresne, 2002).

1.3. Mercados primarios y secundarios

Éstos son conceptos que los “segmentaristas” aplican específicamente en el nivel macroeconómico.

Los mercados primarios son muy jerarquizados, predomina en ellos la estabilidad en el empleo con contratos de duración indeterminada, se exigen y desarrollan hábitos y comportamientos propios de mercados estables; las calificaciones profesionales y las competencias son elevadas y se adquieren en virtud del trabajo realizado, los salarios vigentes son relativamente altos comparados con el resto. Las regulaciones internas para este grupo son abundantes y precisas, las condiciones y el medio ambiente de trabajo son relativamente satisfactorios, existen reales posibilidades de promoción y, en general, las personas permanecen en sus puestos hasta su promoción. Dentro de ese mercado, la tasa de sindicalización es elevada y los sindicatos cumplen una función reivindicativa reconocida e institucionalizada, logrando buenos resultados. A veces se distingue entre un mercado primario inferior y un mercado primario superior, según el grado de estabilidad en el empleo y de si ésta depende de la aceptación de una movilidad intrafirma o interfirmas.

En los mercados secundarios, los salarios son inferiores a los del primario, aun si se corrigen los datos en razón de las diferencias de calificación profesional y de edad, pues existen grupos no competitivos: eso significaría que recompensas notoriamente distintas se otorgan a personas que son comparables. Habría entonces una diferencia entre los dos mercados en cuanto a la determinación del nivel salarial.

El análisis del desempleo desde la perspectiva de la segmentación permite identificar las diferencias de las tasas según las categorías de la población económicamente activa. Son los trabajadores del sector secundario los más afectados cuando se deteriora la coyuntura. Los del sector primario son afectados en caso de recesión durable, pero con posterioridad y de manera más débil, y pueden intentar buscar empleo en el sector secundario (Grangeas & Le Page, 1993).

Los estudios empíricos de Piore (1983), Doeringer y Piore (1971) y de Michael Reich, David Gordon y Richard Edwards (1973) identificaron la existencia de “barreras a la entrada” efectivas a ese mercado primario y postulan que los candidatos son literalmente “puestos en una fila” para ser seleccionados y reclutados – decisión que se adopta según las

preferencias de los empleadores, basándose en información incompleta, con un fuerte tono subjetivo, no exento de prejuicios. En efecto, la gran mayoría de quienes ocupan esos puestos “primarios” tiene la nacionalidad del país sede de la casa matriz o del país donde está instalado el establecimiento, es de sexo masculino, de edades centrales, de raza blanca o de la etnia predominante en la esfera del poder, y tiene un nivel relativamente elevado de instrucción y de formación profesional (Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1983).

Por el contrario, los mercados secundarios están más afectados por la coyuntura. Sus empleos tienen un estatuto social inferior que, en el caso anterior, no tienen legalmente garantizada la estabilidad, poseen por lo general una duración determinada, son precarios e inestables. El nivel de educación y de formación profesional no es muy elevado, la estructura jerárquica es más bien chata y no rígida. Los trabajadores no están exentos de pasar un tiempo en situación de desempleo debido a despidos. Hay una fuerte rotación de la mano de obra en un mismo puesto por causa de despidos y de renunciaciones para buscar un trabajo de mayor calidad o mejor remunerado. Los trabajadores pueden ser fácilmente desplazados desde un puesto a otro dentro de la empresa sin el freno de restricciones impuestas por un convenio colectivo o escalafón. Para puestos similares, sus salarios son más bajos que en los mercados primarios y no predominan reglamentos internos de establecimiento que pongan barreras a la arbitrariedad. Muchos de estos puestos de trabajo son ocupados por mujeres, jóvenes y trabajadores migrantes con bajo nivel de calificación y adultos próximos a la jubilación, cuyo estatuto es más vulnerable. La tasa de sindicalización es reducida, el poder reivindicativo de los sindicatos es débil y muchas veces prácticamente no existen. Estos trabajadores son los primeros en ser despedidos en caso de recesión.

Con frecuencia, se les aplica la teoría del capital humano y se afirma que ganan poco porque tienen escasa educación y por esa causa poseen una baja productividad. Pero se debe recordar que, debido a la incertidumbre y volatilidad de los mercados, para simplificar el trabajo y reducir el nivel de calificaciones requerido, las empresas introducen sistemas de racionalización y profundizan la división social y técnica del trabajo, a fin de reducir los costos laborales y aumentar la productividad. Esto significa que muchos de estos trabajadores tienen un nivel de calificaciones superior a los requerimientos del puesto de trabajo que ocupan, con lo cual se cuestiona la teoría del capital humano, y se descarta la idea de que una mayor educación reduciría la inestabilidad y eliminaría la pobreza.

Los trabajadores ocupados en el sector secundario pueden tener las mismas calificaciones y cualidades que los del sector primario, pero sufren un proceso de divergencia que puede moldearlos hasta que adquieran los requisitos de conducta y calificaciones que caracterizan a esos empleos. Los segmentaristas afirman que el desempleo de los trabajadores del sector secundario aumenta la posibilidad de que éstos continúen desempleados en el futuro

y que los empleos con bajos salarios en el sector secundario hacen perder capital humano, lo que contribuye a consolidar el dualismo económico dentro del sector. Esa retroalimentación negativa acentúa la falta de movilidad entre los sectores.

La identificación de empleos primarios y secundarios se basa en varios criterios: sistemas y niveles de salarios, garantía de estabilidad en el empleo, inclusión (y protección) en el sistema de seguridad social, condiciones y medio ambiente de trabajo, control por parte de los trabajadores del uso de su fuerza de trabajo, posibilidad de acceder a la formación profesional y de hacer carrera profesional en la firma, etcétera. Pero cabe recordar que, para los "segmentaristas", el salario no se considera de manera sistemática como la variable determinante del comportamiento de los agentes económicos.

Cuando hay problemas de empleo provocados por crisis o una mala coyuntura dentro de una misma empresa u organización, se desplaza personal del segmento primario al secundario. Asimismo, muchos trabajadores secundarios son transferidos hacia empresas proveedoras y subcontratistas, o son precarizados – cuando no fueron despedidos. En esa circunstancia, se produce una "degradación" progresiva de la calidad del empleo. En caso de desencadenarse un fuerte proceso de crecimiento con perspectivas de sustentabilidad, tiene lugar un proceso de signo contrario (Gambier & Vernières, 1985).

Los ocupantes de los estratos mencionados tienen diversas conductas en cuanto a las calificaciones. Los neoclásicos consideran al segmento primario superior como de tipo instrumental; el resto del sector primario es consuetudinario y el sector secundario es de tipo autoritario. Esta última categoría se basa en la estricta disciplina que allí impera y en la relación de los trabajadores con supervisores y capataces.

Por otra parte, las conductas de los agentes empleadores y trabajadores cambian sistemáticamente si se pasa de un segmento al otro del mercado.

Los "buenos empleos" (del mercado interno primario) serían aquellos retribuidos en exceso en relación con el salario que imponen las fuerzas competitivas del mercado. Para los economistas neoclásicos, son los sindicatos los responsables de que falten los mejores empleos porque como hacen aumentar artificialmente los salarios, eso restringe su número en el sector sindicalizado. Por eso, habría una oferta elevada de trabajadores del sector no sindicalizado y el salario del sector secundario es inferior al salario de equilibrio y al que piden los sindicatos. Para los "segmentaristas", la función de los sindicatos es positiva y mejoraría la relación entre empleo y productividad, pues ayudan a economizar costos de transacción, contribuyen a aumentar el excedente de la empresa y, por lo tanto, dan lugar a una retroalimentación positiva.

A veces, al realizar el análisis empírico de manera mecánica, se puede caer en un círculo "virtuoso" en una relación directa entre mercados primarios e internos (ambos sectores reúnen a los trabajadores con empleos de mayor calidad), y un círculo "vicioso" cuando un mismo tipo de relación se establece de manera interactiva entre los mercados secundarios y los externos (donde se encontrarían los trabajadores que ocupan puestos precarios y de menor calidad).

Pero para Gazier (1990), más que una oposición e incompatibilidad entre mercados primarios y secundarios, hay una complementariedad de dos tipos. El primero sugiere que la complementariedad técnico-económica depende de la previsibilidad de la demanda dirigida a las firmas, según sus productos. Si ella es estable, estamos frente a un mercado primario; si es inestable, frente a uno secundario. Pero son las firmas las que estructuran el mercado: el MI requiere calificaciones específicas, los trabajadores deben tener estabilidad, el aprendizaje se hace dentro de la firma y se necesita que se involucren y colaboren con la dirección. Por otra parte, en los ME, es más fácil y barato reclutar y despedir trabajadores. En las empresas grandes, con alto grado de capitalización, predominan los MI, con empleos estables, y es en las empresas subcontratistas donde operan los mercados secundarios. El segundo tipo de complementariedad, de modalidad sociopolítica, consiste en que las firmas con MI detentan mercados primarios.

El dualismo no puede explicar la existencia de una desocupación involuntaria y persistente: el desocupado del sector primario, que no quiere buscar trabajo en el sector secundario, sería un desocupado voluntario; pero a un desocupado del sector secundario le convendría pasar un período de desempleo antes que buscar empleo en el sector primario, pues les daría una mala señal a los posibles empleadores. Sería otro caso de desempleo, aunque de tipo voluntario. Para explicar esto, varios economistas recurrieron a la teoría de los salarios de eficiencia elevados y rígidos que se pagan en el sector primario, o a la existencia de *insiders*, complementarios del dualismo. El mercado de tipo walrasiano no explica esta clase de desempleo que persiste, impidiendo el regreso al equilibrio.

1.4. Mercados independientes y subordinados

Esta distinción ha sido menos desarrollada teóricamente que las anteriores, pero su existencia se puede verificar con frecuencia dentro de las grandes empresas y organizaciones. Los mercados independientes estarían compuestos por empresas y organizaciones que estimulan y requieren trabajadores dotados de ciertas competencias: creatividad e iniciativa para resolver problemas, y comportamiento que sigue ciertas reglas establecidas tradicionalmente dentro de los oficios y las profesiones. Los mercados subordinados lo constituyen empresas compuestas por trabajadores que hacen tareas rutinarias, que deben mantener una

cierta disciplina y obediencia a reglas y a la autoridad, aceptando los objetivos y la organización del trabajo decididos por las empresas (Caire, 2001).

1.5. Mercados locales y cosmopolitas

Los estudios sobre las empresas transnacionales han puesto en evidencia esta forma específica de segmentación que combina MI y primarios, por una parte, y ME y secundarios por la otra. La mano de obra con calificaciones bajas o medianas es administrada siguiendo reglas que predominan en el país o la región de implantación, mientras que el personal directivo, los cuadros superiores y las gerencias tienen diplomas de posgrado y un alto nivel de calificación, que justifican sus elevados salarios y beneficios, pero ellos deben estar disponibles para desplazarse en el nivel internacional y cumplir misiones específicas durante cierto tiempo para lograr su promoción. Esas últimas reglas son básicamente las que predominan en la casa matriz y sobre todo en el país donde está implantada (Caire, 2001).

1.6. Los modelos dualistas del mercado de trabajo

En el nivel del mercado de trabajo se han formulado diversos modelos que se denominan "dualistas" y pueden incluirse entre los que se refieren a la segmentación.

Jacques Freyssinet (1976) sintetiza diversas teorías dualistas sobre el mercado de trabajo en economías subdesarrolladas que hacen referencia a las condiciones de utilización de la fuerza de trabajo en dos sectores (tradicional rural y moderno urbano), las leyes de distribución de la fuerza de trabajo entre ellos y las condiciones de su reproducción.

Uno de los primeros autores que se refirieron al tema ha sido Dale Jorgenson (1967), quien parte de la hipótesis de que el sector tradicional (agrícola) ha logrado escapar del equilibrio de estancamiento y ha podido generar un excedente que hace posible la creación de un sector moderno. Éste se asimila al sector industrial, que produce bienes de producción para él mismo y bienes de consumo para los trabajadores de ambos sectores. El cambio técnico es exógeno; y allí opera un modelo que utiliza una función de producción donde es posible la sustitución entre el trabajo y el capital. Los asalariados consumen todos sus ingresos mientras que todos los ingresos de los capitalistas se invierten. La población económicamente activa crece según una tasa exógena; y toda la fuerza de trabajo está empleada y percibe un salario que se corresponde con su productividad marginal. Una proporción de los trabajadores del sector tradicional migran hacia el sector moderno debido a que existe en permanencia una disparidad de salarios conforme a su mayor productividad marginal. El dualismo se perpetúa allí debido a la débil tasa de acumulación del sector agrícola tradicional.

El autor "dualista" tal vez más conocido es Lewis (1954), quien habla de un dualismo formalizado. El sector "tradicional" no es necesariamente el agrícola, sino aquel donde la productividad marginal es pequeña, nula o incluso negativa. En el sector tradicional, los trabajadores tienen un ingreso equivalente a su nivel de subsistencia. El excedente generado por el sector capitalista es totalmente reinvertido en el sector moderno. El crecimiento económico se debe a la acumulación del capital en el sector "moderno", favorecido por la existencia de una oferta ilimitada de mano de obra. El sector moderno es de tipo capitalista y se beneficia con una oferta ilimitada de fuerza de trabajo no calificada que procede del sector tradicional y que está totalmente disponible a partir de un salario superior al mínimo de subsistencia. La fuerza de trabajo se distribuye entre los dos sectores: la calificada se ocupa en el sector moderno y la no calificada se divide en dos, el sector moderno absorbe una parte y el resto va al tradicional. El nivel de empleo de la mano de obra no calificada está determinado por la igualación de la productividad marginal del trabajo con una tasa de salario exógena – una suerte de salario mínimo, fijado institucionalmente. Si el proceso de acumulación del capital genera más excedentes que la tasa de crecimiento demográfico, disminuye la importancia del "ejército de reserva" y la productividad del trabajo deviene positiva para el sector tradicional. Las migraciones hacia el moderno se detienen cuando las dos productividades del trabajo son positivas y equivalentes, y el proceso dualista concluye en ese momento.

Adicionalmente, Harris y Todaro (1970) afirman la existencia de la heterogeneidad tanto en el sector rural como en el urbano moderno, lo cual explica el continuo proceso de éxodo rural. Aceptan la existencia de desempleo abierto proveniente de los dos sectores. En ellos, el salario se corresponde con la productividad marginal del trabajo, pero en el sector urbano el salario es mayor y se fija institucionalmente. Los trabajadores rurales permanecen en sus lugares de origen o migran según la tasa de salario institucionalmente fijada en el sector urbano y la probabilidad de obtener un empleo. El desempleo constituye el mecanismo de ajuste y la migración se detiene cuando la probabilidad de obtener un empleo en el sector urbano desciende, hasta el punto en que se igualan el salario rural vigente con el salario urbano esperado. La heterogeneidad de los empleos ofrecidos en el sector urbano ha dado lugar a la noción de "sector informal urbano", desorganizado o no estructurado, definido en función de las formas que adopta la organización de la producción y el intercambio.

Complementariamente, Pierre Agénor y Joshua Aizenman (1994) se refieren a la Ley de Okun para analizar las relaciones entre el comportamiento de la producción y la tasa de desempleo, y observan la complementariedad entre los mercados formales e informales de trabajo, donde la movilidad de las personas despedidas desde el sector formal al informal hace menos negativo el impacto de los *shocks* de la producción sobre el empleo en el primero de los sectores.

Un punto débil de su análisis es que en los países capitalistas industrializados toda la economía sería formal, estaría organizada y registrada por la administración del trabajo; en tanto el sector rural sería homogéneo y totalmente tradicional.

Los modelos dualistas del mercado de trabajo pecan de reduccionismo porque reducen la economía a sólo dos sectores, afirman que la productividad del trabajo en el sector tradicional y en la agricultura es nula o negativa, y desconocen la existencia de cierta heterogeneidad también dentro del sector tradicional o rural.

2. Segmentación: causas y orígenes

2.1. Los estudios fundacionales y el papel de las instituciones

Las corrientes neoinstitucionalistas se concentraron en el análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, que dio históricamente origen a las teorías de la segmentación. Sus exponentes más importantes fueron Ross, Dunlop, Kerr, Reynolds y Myers.

Un estudio pionero fue el de Kerr (1954), quien, al estudiar la heterogeneidad del mercado de trabajo, escribió *The balkanization of labor markets*, donde daba cuenta de la competencia que se establecía en un mercado local entre los trabajadores por su calidad o no de migrantes, que daba lugar a su vez a la diferenciación de salarios y empleos. Esas diferencias estaban basadas tanto en la existencia de instituciones como en la vigencia de reglas administrativas y políticas de mano de obra adoptadas por las empresas, más que a las leyes del mercado. Por razones institucionales, las relaciones de trabajo que se establecen entre empleadores y asalariados de una firma tienen una cierta estabilidad, a diferencia de las decisiones del mercado sobre bienes y servicios sujetos a una mayor volatilidad. Los salarios – dirá más tarde Ross – son el resultado de decisiones humanas conscientes más que de las fuerzas del mercado.

La “balcanización” de los mercados no sería el resultado de un proceso de optimización sino de la existencia de monopolios localizados que, dado su poder, deberían ser controlados por el Estado y los trabajadores (pero estos últimos quedan excluidos). Para Kerr (1954), la existencia de esas barreras tendría orígenes institucionales y sociales.

Antes que centrar sus análisis sobre el enfoque neoclásico del mercado de trabajo, dichos institucionalistas estadounidenses pusieron el acento sobre la demanda de fuerza de trabajo por parte de los empleadores y sobre la organización del trabajo dentro de las firmas. Los asalariados, al buscar un empleo, no tienen como objetivo maximizar sus utilidades – vía tasas de salario –, como postula la teoría neoclásica, sino que poseen una información deficiente sobre los tipos de empleo a los cuales pueden aspirar y adaptados a su perfil. El

buscador de empleo no es un maximizador nato de utilidad y, por lo general, acepta un empleo cuando los salarios y las condiciones de trabajo superan una cierta norma o baremo que él mismo se ha fijado (el "salario de reserva" como dirían los nuevos keynesianos). Por otra parte, cuando un trabajador, luego de buscar, tiene acceso a un empleo, ya no continúa haciéndolo sistemáticamente para mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, salvo que las diferencias sean sustanciales.

Cuando los trabajadores se sienten involucrados en el empleo en una empresa, y éste les brinda alguna satisfacción, lo que más les importa no es la movilidad para cambiar de empleo sino la estabilidad. Poseen una información imperfecta o incompleta sobre las otras posibilidades laborales existentes y los sindicatos pueden contribuir a mejorar su acceso a la información, sin necesidad de hacerlos optar por la salida. Los salarios se forman entonces siguiendo otras reglas, diferentes de las que operan en el caso de los bienes mercantiles. Por esa causa, los salarios adoptan cierta rigidez y sus variaciones no sirven para asegurar el ajuste de la oferta y la demanda, y garantizar el pleno empleo, como postula la teoría neoclásica ortodoxa.

Las razones de la segmentación de los mercados y la implantación de barreras dentro de empresas que crecen son fáciles de comprender. Según David Marsden (1989), en las empresas que se han agrandado las reglas burocráticas reemplazan las decisiones individuales. Los asalariados se agrupan en sindicatos que buscan imponer su soberanía sobre los dominios de la gestión empresarial relacionados con el trabajo y el empleo. Dentro de ese dominio trabajan los "ciudadanos" parte de una suerte de gobierno privado, mientras que al exterior se encuentran los "no ciudadanos" que no gozan de derechos. Según la lógica imperante en los mercados internos, se deben satisfacer todas las exigencias de todos los "ciudadanos" antes de pasar a considerar los reclamos de los que han sido excluidos (los "no ciudadanos"). Esta institucionalización de los mercados de trabajo no es sino una fase de la evolución general de la sociedad atomística hacia la sociedad pluralista, y de una sociedad ampliamente abierta hacia una sociedad parcialmente cerrada.

A partir de su estudio, Kerr (1954) distinguió tres tipos de mercados de trabajo: los mercados competitivos y sin organización sindical, los mercados de oficios (o profesiones), y los mercados de la empresa. En los dos últimos, su acceso está regulado por reglas administrativas, como por ejemplo la obtención de un diploma o la decisión del empleador de reclutar. Existiría entonces un "cuasi derecho de propiedad", tanto por el lado de la oferta como de la demanda del mercado de trabajo. Por el lado de la oferta, esas reglas permiten a los trabajadores ingresar en el mercado de trabajo, dada la existencia de los sindicatos y la vigencia de las *closed shop* (es decir, para reclutar personal, los empleadores deben otorgar prioridad a los candidatos que ofrece el sindicato, obviamente afiliados). Por el lado de la

demanda, existe un cuasi derecho de los empleadores, quienes en última instancia pueden adoptar las decisiones para reclutar o no personal. La diferencia entre esos tres mercados residiría en las restricciones de quienes están empleados en cada uno de ellos para poder cambiar de empleo. Sobre este tema, Kerr puso el acento en la naturaleza administrativa de las reglas que delimitan los mercados, en detrimento de las características de la tecnología y de la calificación específica de los trabajadores, aspectos que fueron privilegiados por Doeringer y Piore (1971).

Las reglas institucionales, como por ejemplo las clasificaciones del aprendizaje que figuran en los convenios colectivos de trabajo y las prácticas de selección y reclutamiento por parte de las empresas juegan un papel determinante para delimitar el campo de acción de los submercados. Los mercados de trabajo estarían entonces "balcanizados" (es decir, muy fragmentados en unidades heterogéneas) por razones de tipo institucional o por la acción de grupos sociales, que moderarían la influencia de las fuerzas del mercado. De esto podría resultar que las decisiones adoptadas en tales MI serían subóptimas con respecto de las que funcionen en mercados en condiciones de competencia pura y perfecta.

En su libro *Economía laboral y relaciones de trabajo*, Reynolds (1964) postula que los problemas del mercado de trabajo deben analizarse recurriendo a varias disciplinas y que sus reglas e instituciones tienen que ocupar un papel relevante. Adicionalmente, el autor limita el papel que cumple el mercado de trabajo, su capacidad para alcanzar un equilibrio de pleno empleo y pone de relieve el rol de las instituciones, asignando una importancia decisiva a los objetivos de los sindicatos, a la legislación del trabajo y a la negociación colectiva.

Dunlop (1958), en su célebre tratado sobre los sistemas de relaciones industriales, va a situar el mercado de trabajo como una institución condicionada por la estructura económica, el contexto sociopolítico, los actores de las relaciones de trabajo, las instituciones y reglas vigentes sobre contratación y despidos, y los conflictos y las negociaciones colectivas.

2.2. La segmentación y los factores tecnológicos

Doeringer y Piore (1971) teorizaron este asunto partiendo de la teoría del capital humano en la versión fundacional de Gary Becker (1964, 1967) y postulando la existencia de calificaciones específicas del aprendizaje, acumuladas gracias a la experiencia adquirida dentro de la empresa, analizando las relaciones entre el mercado de trabajo, las reglas y las instituciones, así como el grado en que se puede hablar de un mercado de trabajo subdividido en un gran número de submercados, dentro de los cuales habría reglas de funcionamiento propias a cada uno de ellos. Su análisis se centra en la distribución de los costos y rendimientos de las inversiones orientadas hacia la formación específica de los trabajadores dentro de una empresa.

Si el trabajador así formado cambiara de una empresa a otra, su calificación no haría aumentar la productividad en esta última, precisamente porque sería específica. Lo importante entonces sería la educación y las calificaciones de tipo general, susceptibles de ser utilizadas por muchas empresas; pero los empresarios no invertirían normalmente mucho en ellas, salvo que sus pares hicieran lo mismo. Por regla general, transfieren esos costos y se los hacen pagar a los pasantes y aprendices, asignando bajos salarios durante el período de prueba.

La especificidad de los puestos de trabajo en cada empresa corresponde a la especificidad de la tecnología que se implanta, y de ello se desprende la necesidad de que los trabajadores se adapten progresivamente para adquirir las calificaciones específicas requeridas por el puesto. Pero los empleadores, al formar a los trabajadores que van a ocupar esos puestos, buscan la minimización del tiempo y de los costos de la inversión.

Los trabajos iniciales de Doeringer y Piore asignan así gran importancia a los factores tecnológicos. Postulan que la segmentación es un medio utilizado por las firmas para hacer frente a las fluctuaciones imprevisibles de la demanda. Esto incita a implantar la flexibilidad en el empleo en las empresas periféricas y poco capital-intensivas, que operan en el sector mercantil competitivo, sobre las cuales se hace pesar el efecto de la inestabilidad del mercado; mientras, por el contrario, en las empresas del mismo grupo situadas en los países más desarrollados, con más intensa dotación de capital y que están al abrigo de la competencia, se logran economías de escala por la incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales y, con ello, mayores tasas de beneficio (Doeringer & Piore, 1971).

Varios grupos de "segmentaristas" utilizan los conceptos neoclásicos de las teorías del capital humano, elaborados por Becker (1964, 1971), postulando que los trabajadores del mercado primario son los que han accedido a una mayor educación y formación profesional. Afirman que la existencia de calificaciones específicas está en el origen de la segmentación y que serían intransferibles de una empresa a otra. Las firmas adoptan una tecnología según sus propias necesidades y procuran retener la fuerza de trabajo calificada y, por su parte, los trabajadores tienen menos incentivos para cambiar de empresa. Para cada tecnología hay una organización del trabajo específica y, para operar con ella, los trabajadores deben adquirir las calificaciones correspondientes: la formación de ese personal implica un costo para el empleador y, por lo tanto, éste desea rentabilizarlo y conservarlo pues estaría formado con conocimientos y experiencia para su puesto de trabajo y lo que ha aprendido de sus colegas. Los medios utilizados para ello son los altos salarios, los beneficios sociales, las buenas condiciones de trabajo y un margen de autonomía superior a los que predominan en el mercado "externo" (o local).

El tipo de tecnología que implanta una empresa requiere una formación específica por parte de sus trabajadores, así como la adquisición de conocimientos tácitos. Por esa causa es que se constituye un MI. Sólo se recurre al ME cuando internamente escasea la mano de obra muy calificada y se producen fuertes variaciones de la demanda; estableciendo relaciones con subcontratistas, se contrata personal precario o de duración determinada. Pero si la demanda se reduce, la producción vuelve a ser responsabilidad exclusiva de los trabajadores "integrados" (Doeringer & Piore, 1971), despidiendo al resto.

Williamson, por su parte, al referirse a la especificidad de los puestos de trabajo, trató de demostrar que el origen de la segmentación y de la estabilidad en el empleo que predominan en los mercados internos es el resultado de las políticas de los empleadores que buscan involucrar y retener a sus trabajadores con un horizonte de largo plazo. Como éstos tendrán finalmente un conocimiento mayor de esas tecnologías que sus empleadores, eso les da un mayor poder de negociación y podrían reivindicar la participación en los beneficios o la obtención de "salarios de eficiencia" (Williamson, 1975; Marsden, 1989).

Una vez que han invertido en sus recursos humanos, los empleadores deberán adoptar políticas *ad hoc*, para reducir el riesgo de la rotación de quienes obtienen las calificaciones específicas y para reducir el costo de dicha formación. Pero, siguiendo ese razonamiento, los trabajadores tendrían pocas posibilidades de ganar un salario más elevado yéndose a otra empresa, dada la especificidad de esas calificaciones. La existencia de los MI se justifica entonces por la necesidad de disminuir las presiones competitivas de los mercados de trabajo sobre empleadores y asalariados, por causa del costo elevado de los despidos y las renuncias voluntarias, más que por buscar igualar el salario y la productividad marginal del trabajo (Marsden, 1989).

El origen y la estructura de los MI es la consecuencia lógica de: 1) un mercado no competitivo; 2) la demanda de formaciones específicas por parte de las empresas; 3) las costumbres o las rutinas. El mercado externo (o local) tiene una gran influencia en las "puertas de entrada" a los MI, pues los trabajadores pueden comparar los salarios y las condiciones de trabajo allí vigentes con las posibilidades de hacer carrera en otras empresas.

El otro elemento que contribuye al desarrollo de los MI es el hábito o la costumbre vigente en el lugar de trabajo, que puede ser formal o informal, y que Doeringer y Piore consideran una fuerza conservadora que impide el cambio. Son reglas de trabajo que derivan de la estabilidad del empleo en los mercados internos. Esa estabilidad es valorada por empleadores y por los asalariados, y una de las razones del desarrollo de los mercados internos es el deseo de crear esta estabilidad. Cuando no hay sindicatos, es la dirección de la empresa la que establece las reglas de funcionamiento para lograr la eficiencia económica, y

cuando esas reglas se han establecido, la costumbre comienza a formarse alrededor de ellas (Doeringer & Piore, 1971).

Un empleador que busca estabilizar la fuerza de trabajo ocupada puede adoptar un sistema de remuneración que estimule fuertemente la antigüedad en la empresa y, de esa manera, progresivamente se hará la transferencia de conocimientos desde los trabajadores estables y que han adquirido las calificaciones específicas hacia los nuevos ingresantes.

La división del trabajo y las calificaciones específicas requeridas por las empresas tienen relación con su tamaño y nivel de capitalización. A su vez, poseen un impacto sobre el empleo, pues la unidad productiva es muy sensible a la incertidumbre inherente a la actividad productiva y a la demanda del producto.

Los MI son entonces un sustituto de los mercados competitivos (Marsden, 1989).

Finalmente, los "segmentaristas" afirman que la existencia de mercados internos, con las características anunciadas anteriormente, podría ser ventajosa para ambos actores sociales e incluso para los consumidores. Para los empresarios, porque les permitiría reducir la rotación con los costos inherentes, preservar a los trabajadores más productivos y leales, integrados a la empresa y promover internamente hacia puestos de responsabilidad a los asalariados ya "probados" y que deseen hacer carrera en la empresa. Su existencia les permitiría reducir los costos unitarios y ser más competitivos en el mercado, e introducir sin grandes obstáculos innovaciones tecnológicas y organizacionales para aumentar la variedad y la diversidad. Ocupar un puesto en el MI les otorga a los trabajadores garantías de una mayor estabilidad y de lograr con el tiempo una promoción, percibir mejores salarios que el resto y ser beneficiados con premios o primas. A su vez, gozarían de una mayor protección por parte de los sindicatos, las condiciones y medio ambiente de trabajo serían más adecuadas (pues los trabajos más penosos y de menor calidad se desplazarían hacia los trabajadores del mercado secundario) y existiría un mejor clima laboral. Los consumidores finalmente podrían beneficiarse porque los bienes y servicios generados por los trabajadores que se desempeñan en el MI serían de mejor calidad, se cumplirían mejor los plazos de entrega y los clientes recibirían una mejor atención.

Carl Shapiro y Joseph Stiglitz (1984) expusieron un modelo para explicar el funcionamiento del mercado de trabajo dual que, simplificando, puede resumirse de la manera siguiente: la economía produce sólo un bien homogéneo. La población activa se compone de N trabajadores idénticos. El producto se fabrica en empresas de los dos sectores, primario y secundario. W es el salario y e el nivel de esfuerzo positivo, de donde la función de utilidad de cada trabajador es $U(u, e) = w - e$. No existe el seguro contra el desempleo. En el sector primario, los trabajadores deben tener una cierta formación, ser responsables y autónomos, con alto

costo de rotación. Las empresas pagan salarios de eficiencia, de carácter incitativo, fijados por encima de los salarios del mercado para obtener un elevado rendimiento. Los empleos son racionados, hay sindicatos fuertes que fijan unilateralmente el salario bajo la restricción de la demanda de trabajo estipulada por los empleadores. El sector secundario es un mercado competitivo. Los empleos son sobre todo precarios; los salarios, más bajos; los empleadores observan la *performance* de los trabajadores y los salarios se fijan en función de la oferta y la demanda. El desempleo sería imposible, pues los desocupados del sector primario podrían encontrar empleo en el sector secundario, pero eso no sucede porque los empleadores de ese sector sólo contratarían a los trabajadores desocupados. Luego, el paso del sector secundario al primario no es posible. Para encontrar empleo, el trabajador que sale del sector secundario debe pasar por el desempleo, pues haber trabajado en el sector secundario daría una mala señal a los empleadores.

Los trabajadores del sector secundario tienen que optar o quedarse en ese sector con salarios más bajos que en el primario o aceptar entrar en un período de “desempleo de espera”. La “esperanza de utilidad” entre esos dos estados debe ser igual en una situación de equilibrio. En el sector primario, el equilibrio se caracteriza por la igualdad de los flujos de entrada y de salida, y el sindicato busca maximizar la esperanza de utilidad de cada uno de sus miembros. El diferencial de salario entre los dos sectores es constante en porcentaje. En el sector primario, el alto costo de rotación garantiza un salario elevado; mientras que en el secundario juega la ley de oferta y demanda que conduce a un equilibrio (Grangeas & Le Page, 1993).

2.3. La segmentación y los factores sociológicos y políticos

Con posterioridad a sus trabajos fundacionales, Berger y Piore (1980) han completado sus primeras explicaciones incorporando factores sociológicos y políticos, asignando un papel más importante a las instituciones, pues es por medio de ellas que se constituyen las estructuras económicas y sociales durables necesarias al desarrollo de las economías capitalistas industrializadas. La existencia de la segmentación no se puede explicar sólo por razones económicas, dado que intervienen otras de tipo social y político. Como las capacidades laborales de los individuos son mal conocidas por los empleadores en el momento de la selección, sus decisiones de reclutamiento para los puestos de mayor jerarquía se basan en informaciones parciales y en prejuicios sociales, constituyéndose “filas de espera”.

Según este enfoque, el desempleo y el tiempo de permanencia en ese estado puede también ser visto como una señal de la baja productividad del trabajador despedido, dado que los empleadores asumen que los trabajadores menos productivos son aquellos que han sido despedidos primero: ésa es la lectura porque, aunque el trabajador posea una

elevada productividad, es difícil para el empleador conocerla *ex-ante* según cada postulante. De esta manera, el empleador utiliza el (tiempo de) desempleo como la variable de selección.

La clasificación de los postulantes de acuerdo con la duración de su período de desempleo ha sido llamada *ranking* por Olivier Blanchard y Peter Diamond (1989, 1992). Ellos observan que cuando las firmas analizan las ofertas para ocupar un puesto vacante, contratan al trabajador que ha pasado un menor lapso en el desempleo. Esto significaría que la probabilidad condicional de dejar el desempleo descende cuando la duración de éste se alarga. Cuando el desempleo agregado aumenta, hay más postulantes por cada puesto vacante, y el efecto "duración *dependence*" se torna más negativo. El argumento implícito es que la mayor o menor duración del desempleo individual es un signo de la habilidad o productividad potencial del trabajador. La idea de que los trabajadores desempleados – especialmente los de larga duración – tienen dificultades al competir por los puestos de trabajo ofrecidos por las empresas no es nueva; ya había sido sugerida primeramente por Edmundo Phelps (1970) y más tarde por Rand Layard, Stephen Nickell y Richard Jackman (1991). Es interesante la extensión de dicho modelo realizada por Andrew Weiss (1980), quien, por el contrario, postula que, en el caso de trabajadores más calificados, podría ser una mejor señal el permanecer un tiempo desempleados antes que tomar un empleo no calificado, porque aceptar ese puesto podría revelar que su calificación era insuficiente (Neffa *et al.*, 2001).

Por otra parte, los estudios efectuados por Piore (1975), a partir del análisis de los Estados Unidos durante los años setenta, muestran que la segmentación del mercado de trabajo (que hace perdurar durante mucho tiempo a las personas en los segmentos inferiores del mercado) tiene consecuencias sociales negativas: la desigualdad, la precarización del empleo, la pobreza, la exclusión. De allí sus conclusiones y la formulación de políticas para luchar contra la segmentación y la discriminación.

Apoyándose en las teorías de la organización desde la perspectiva neoclásica, Arthur Okun (1981) postula que las empresas establecen un sistema jerárquico de empleos (un MI) para estimular la competencia entre aquellos que desean llegar a los puestos superiores. De esa manera, al constituir ese MI, las empresas tratarían de superar la incertidumbre radical que pesa sobre las capacidades individuales y lograrían un mejor rendimiento de la fuerza de trabajo. Ésa es la causa por la cual se constatan tantas diferencias en materia de salarios entre diversos establecimientos de una misma empresa y para un mismo puesto de trabajo jerárquico.

2.4. La segmentación y los aspectos normativos y jurídicos

Para Jacques Magaud (1975), la segmentación se debe a la actitud de los empleadores, que buscan por ese medio superar los límites rígidos impuestos por leyes, convenios colectivos y reglas difícilmente modificables en el corto plazo. Entonces, la selección

y el reclutamiento de nuevos trabajadores tienden a hacerse por fuera de dichas normas y retrasando o evitando que esa situación se institucionalice, para poder seguir gozando de una cierta libertad de maniobra. Por lo tanto, Magaud postula que se podría distinguir entre “verdaderos” y “falsos” asalariados, diferenciando los salarios y beneficios para poder bajar los costos laborales. De este modo, dentro de una misma empresa, se produce o se provoca conscientemente una fractura del colectivo de trabajo y los empresarios mantienen relaciones diferentes con unos y con otros asalariados. En caso de que la empresa u organización deba hacer frente a dificultades, los “falsos asalariados” pueden continuar siéndolo de una misma empresa, pero ahora en condición precaria, contratándolos de manera eventual o por una duración determinada, o transfiriéndolos a una empresa proveedora o subcontratista (derivada de la tercerización).

2.5. La segmentación: estrategia empresarial para controlar la fuerza de trabajo

Por otra parte, Reich, Gordon y Edwards (1973), sólidos exponentes de los *radicals* estadounidenses (economistas críticos de la teoría neoclásica, que adoptan ciertas hipótesis institucionalistas y marxistas), analizan las diversas formas de segmentación como el resultado de la lógica propia del capitalismo, cuando éste transita desde modos de regulación competitiva hacia otro de carácter monopólico. La segmentación permite al capitalista controlar más efectivamente y vigilar de cerca el uso de la fuerza de trabajo para intensificarlo, fortalecer la disciplina, aumentar la productividad y así obtener tasas más elevadas de plusvalor.

Los “segmentaristas” aplican la teoría del capital humano en el sector primario, pero la consideran en gran parte irrelevante para fijar los salarios individuales del sector secundario. Para autores vinculados a la economía política radical, el papel de la educación es el de socializar a los alumnos, para adaptarlos a fin de que ocupen una posición en la jerarquía económica. A los estudiantes provenientes de familias con bajas rentas ese tipo de escolaridad los condiciona para aceptar en el futuro empleos en el sector secundario de la economía. Por otra parte, para reducir costos, bajar la rotación y frenar las presiones sindicales, los empresarios quieren descalificar la mano de obra. Los trabajadores que ocupan empleos del sector secundario tienen un estatuto precario y perciben salarios bajos; se acomodan así a ese tipo de trabajo y adquieren hábitos laborales inadecuados, con lo cual se convierten en personas no aptas para trabajar en el sector primario.

Un capitalismo exitoso con un mercado competitivo genera en las empresas homogeneidad en la fuerza de trabajo, fortalece las organizaciones de los trabajadores poco o semicalificados y debilita el papel de los artesanos de oficio. De esa manera, los asalariados se organizan sindicalmente y reivindican mejoras salariales por ese medio. Por el contrario, cuando las empresas adoptan comportamientos oligopólicos y monopólicos, y el mercado varía

rápidamente y de manera considerable, las estrategias de los empleadores se orientan al control de los mercados y de los factores buscando instaurar una segmentación interna de los asalariados (del tipo primario-secundario) para debilitar la fuerza de las organizaciones sindicales. Buscan “dividir para reinar”, apoyándose en las diferencias de nacionalidad, raza, etnia, sexo, color de piel, región de origen, e incluso acentuando las oposiciones que ya existen dentro de esos grupos sociales. Cuando la situación económica se deteriora, buena parte del peso de los riesgos y de la incertidumbre se desplaza hacia las empresas subcontratistas, donde el estatuto de los asalariados es de menor calidad y se pagan salarios más bajos que en la empresa contratante. Se constituye así un dualismo dentro de las estructuras empresarias que se corresponde con el dualismo en el mercado de trabajo.

En los mercados competitivos, cuando los salarios pagados por las empresas son elevados (para incrementar la productividad, ahorrar mano de obra y reducir los costos unitarios de producción), éstas adoptan tecnologías intensivas en capital. Si ese proceso se consolida, se constituye un ejército industrial de reserva, que presiona hacia abajo los salarios.

Por el contrario, cuando las empresas operan en mercados segmentados, pagan bajos salarios y adoptan tecnologías intensivas en el uso de la fuerza de trabajo, los empresarios invierten en la formación profesional de sus trabajadores para aumentar la productividad y mejorar la calidad antes que para sustituir trabajo por capital. En estos casos, como hay barreras y obstáculos para desplazarse hacia otras empresas con el objetivo de cambiar de empleo, persiste la presión sobre la oferta de mano de obra y, en consecuencia, los salarios permanecen bajos (Reich, Gordon, & Edwards, 1973).

Finalmente, cabe recordar que los empresarios deben velar para que, además de producir y obtener beneficios, su organización brinde satisfacciones a sus miembros. De no ser posible, podrían generarse conflictos que perturben la marcha de la empresa y de esa manera caigan las tasas de ganancia. La integración de los trabajadores en un MI, asignándoles beneficios por encima de los que predominan en el ME, es para la empresa un medio de rentabilizar efectivamente las inversiones realizadas en el proceso de selección, reclutamiento, inducción a la empresa y formación.

2.6. La segmentación y las formas de dominación

Harry Braverman (1987) y Freyssenet (1984) afirmaron, desde puntos de vista diferentes, la existencia de una polarización de las calificaciones cuando se introducía la organización científica del trabajo. Por una parte, existía un pequeño grupo de trabajadores altamente calificados y a cargo de las tareas de concepción y dirección que se beneficiaba con la introducción del taylorismo, pues tenían conocimientos y experiencia de carácter estratégico

y que el empresario no dominaba. Por otra, la mayoría de los trabajadores, ya sean empleados u obreros, tenían a su cargo tareas de ejecución banalizadas, repetitivas, que requerían pocos conocimientos y cuyo ejercicio no aumentaba sus calificaciones. Para Braverman, ese dualismo se debía a la voluntad patronal de dividir el colectivo de trabajo para reinar y dominar a los trabajadores. Para Freyssenet, se trataba de una estrategia orientada a asegurar la explotación de los asalariados.

Otras interpretaciones de la segmentación también se basan en los enfoques de los *radicals* estadounidenses. La segmentación se originaría en la existencia de la división de la sociedad en clases y permite a aquellas más favorecidas mantener sus privilegios. La institucionalización del mercado interno cumple la misión de conservar un cierto orden establecido. En el interior de cada segmento del mercado de trabajo, existe una "cadena de movilidad" dentro de la cual se desplazan las personas de una misma clase o grupo social y tienen un nivel de educación similar, dando lugar al fenómeno de la segregación en el empleo y de la discriminación salarial que se observa en todos los países.

La teoría de la segmentación permite interpretar el interés económico de los empleadores para segmentar el mercado de trabajo en el caso de las mujeres, los migrantes y las minorías raciales a los cuales se flexibiliza; se precariza el empleo, se pagan salarios más bajos y se somete a los trabajadores a condiciones de trabajo más duras. Pero la inestabilidad y rotación de esa mano de obra específica no es siempre un problema grave para las empresas debido al reducido costo de sus reemplazos.

30

2.7. La persecución de menores costos y mayores beneficios

En el seno de un mercado de trabajo competitivo, el mercado interno es visto como el surgimiento y el desarrollo de una lógica de producción y de acumulación por iniciativa de los empleadores. El objetivo es minimizar los costos en los procesos de selección, reclutamiento y formación, buscando retener la fuerza de trabajo formada específicamente y una lógica que impulsaría a los trabajadores para proteger su inversión en tiempo, esfuerzo y dedicación.

Mediante la segmentación, los empresarios realizarían un esfuerzo constante para bajar el costo por unidad de producto fabricado. Como la empresa funciona en un universo económico de información incompleta, enfrenta la incertidumbre de los mercados y está expuesta a grandes cambios del ambiente, debiendo, en consecuencia, organizar el trabajo.

Cuando con el fin de aumentar su producción o lanzarse a fabricar nuevos productos las empresas tienen dificultades para contratar trabajadores en el mercado externo – procedimiento que requiere tiempo, es costoso y cuyos resultados son aleatorios debido a que la información es incompleta –, en lugar de despedir a los que no reúnen las condiciones y seleccionar y

contratar nuevos trabajadores, recurren a una acción intensa de formación interna para formar sus empleados (ya “probados”) en calificaciones específicas y cambiar la organización del trabajo, ahorrando la fuerza de trabajo con calificaciones escasas. Se pretende así reducir costos y evitar pérdidas de tiempo en la búsqueda.

En la línea de las teorías del capital humano, los trabajadores para quienes el empleador invirtió en su formación son un “factor cuasi fijo” (Oi, 1962) y su retiro o rotación constituye una pérdida para la empresa. Por eso, se busca estabilizar esta mano de obra, firmando contratos más ventajosos que el promedio. Como el trabajo es fuente de conocimientos y de experiencia específicos (no fáciles de transferir fuera de una empresa), pueden surgir exógenamente ofertas de empleo para ellos, que se pueden desalentar con incrementos salariales y mejoras de la calidad del trabajo.

Como los trabajadores del segmento primario e interno ven en esas políticas un incremento de su estabilidad y seguridad en el empleo y una disminución de la arbitrariedad patronal, las organizaciones sindicales tratan de institucionalizar dichas prácticas bajo la forma de convenios en el nivel de la empresa o establecimiento, de manera implícita o codificada, consolidando así la existencia de un mercado interno.

La acción colectiva de las organizaciones sindicales permite que en el nivel de la rama o de la empresa se firmen convenios colectivos de trabajo con mejoras relativas respecto del promedio o el resto. El ejemplo de esas empresas juega como un “efecto demostración” y puede llegar a codificarse en leyes y reglamentos de alcance nacional. Pero la heterogeneidad y la diferente capacidad de organización y reivindicación de los sindicatos crean divisiones dentro del conjunto de la clase obrera.

La segmentación puede ser el resultado de la voluntad de los empleadores de reforzar su libertad de acción económica sobre la marcha de su empresa, dividiendo a los trabajadores. Constituye, en este sentido, una respuesta a los procesos anteriores de homogeneización de la fuerza de trabajo provocada durante los períodos “fordistas” de fuerte crecimiento, que permitieron el fortalecimiento de los sindicatos y la adopción de una progresiva legislación laboral y social, que frenó el crecimiento de la productividad y de las tasas de ganancia.

Los estudios históricos han puesto en evidencia que incluso en el pasado existieron procesos de segmentación (por ejemplo, el *putting out system*, denominado en nuestros días como trabajo a domicilio, económicamente dependiente, pero no jurídicamente asalariado).

2.8. La segmentación como respuesta a la incertidumbre

Lester Thurow (1969), criticando las hipótesis que postulan la transparencia del mercado y la posesión de una perfecta información por parte de los agentes, menciona la

existencia de una “incertidumbre radical” que envuelve a los trabajadores que serán reclutados, pues sus competencias no se van a juzgar tanto sobre las calificaciones individuales, sino más bien en cuanto a los requerimientos de los puestos de trabajo que ocuparán. Las empresas buscan minimizar los costos de los procesos de adaptación de los trabajadores a sus puestos de trabajo, procesos variables según las características de las personas, su nivel de instrucción y formación profesional, y el tiempo que se requiere. Las empresas colocarían a los candidatos en algún lugar de “la fila”, según sus diplomas y capacidad potencial de adaptación, en función de la evolución tecnológica y la eficacia de los procesos internos de formación.

La incertidumbre y la variabilidad de la actividad económica, acentuadas en los países capitalistas, hacen que las empresas en mercados competitivos procuren regularlo en su beneficio o desplacen hacia otras empresas (proveedoras, subcontratistas y filiales) los riesgos del mercado.

El dualismo es un fenómeno vinculado a las fluctuaciones y a la incertidumbre que atravesaron las economías de los países industrializados desde las últimas décadas. Los empresarios recurrieron a relacionar los mercados primarios y secundarios, internos y externos, para hacer frente a esas variaciones y escapar de las rigideces impuestas por las nuevas instituciones, como serían los mayores derechos otorgados por la legislación del trabajo y de la seguridad social, que protegen a los asalariados contra los riesgos del desempleo y de la inestabilidad. En esa tesitura, presionaron políticamente, y lograron algunas reformas laborales que tuvieron como resultado la precarización del empleo y el desarrollo de formas particulares de empleo (FPE). En materia de empleo, los MI procuran traducir la necesidad de reducir la incertidumbre o de controlarla, condición necesaria para mantener la actividad de las empresas (Gambier & Vernières, 1985).

32

2.9. La segmentación como resultado de los costos de transacción

Desde otra perspectiva teórica (neoinstitucionalista), Ronald Coase (1937) y posteriormente Williamson (1985) constataron una segmentación de formas de coordinación entre la firma y el mercado. Como explicamos en otro artículo (Neffa, 2000), para Williamson (1975, 1985, 1986) el mercado de trabajo externo no está estructurado, mientras que el mercado interno de la empresa está estructurado por numerosas normas institucionales. El acceso al MI está limitado por la existencia de “puertas de entrada” bien específicas, que por lo general se corresponden con puestos de trabajo situados en la parte inferior de la jerarquía de la organización. Los empleos que se sitúan en la parte superior de la jerarquía están ocupados por personas con una cierta antigüedad en la empresa y que beneficiaron de una de promoción interna (Redor, 1999).

El mercado de trabajo interno funciona de modo que economiza los costos de transacción, estimulando la maximización conjunta por parte de empresas y trabajadores.

Según Coase, la firma "se opone al mercado" y, si se organiza como tal, es para reducir los costos de transacción generados en éste. Dentro de la firma existiría una coordinación de tipo administrativo (jerárquica y centralizada) y no de tipo mercantil. La firma es una organización, con formas jerárquicas y de coordinación para asignar los recursos y repartirlos entre actores que no tienen los mismos objetivos, lo cual requiere una negociación. La firma existe debido a las fallas del mercado y a los costos de transacción que significaría tener que efectuar las operaciones individualmente.

Coase, en su trabajo seminal acerca de la naturaleza de la firma, concluyó que en los mercados la cooperación de los agentes económicos efectuaba, de manera inintencional e inconsciente, la intervención de la "mano invisible". Dentro de la firma, la coordinación se hace de manera consciente, fundamentalmente por la autoridad del empresario. La firma y el mercado constituyen así dos formas alternativas de coordinación económica. La firma se caracteriza por una coordinación administrativa y por la existencia de una jerarquía. Por su parte, la coordinación de los agentes por intermedio del mercado implica costos de transacción para descubrir los precios, negociar y concluir los contratos. Lo que distingue a la firma del mercado es la supresión del sistema de precios como dato para adoptar decisiones en el nivel interno. La existencia de incertidumbre y los problemas para tener acceso a una información perfecta son los elementos que están en el origen de la teoría de los costos de transacción, más tarde desarrollada por Williamson.

Las teorías de la firma elaboradas por Coase y Williamson postulan su concepción jerárquica, dado que reconocen una función de dirección debida a la autoridad del empleador. Williamson también introduce en la teoría de la firma la noción de "racionalidad limitada", formulada por Herbert Simon (1951, 1976), y reconoce los contratos incompletos, fenómeno que da lugar a dos modalidades de comportamiento individual: honesto y oportunista. Dado que la información de los agentes es incompleta e imperfecta, puede ser deformada o falsificada, generando consecuentemente asimetrías en este aspecto. Para Williamson, son posibles dos tipos de oportunismo: el oportunismo *ex-ante*, cuando de manera voluntaria y para obtener beneficios, los agentes dan a sus competidores informaciones incompletas o falsas sobre la calidad del producto, sus precios y cantidades; y el oportunismo *ex-post*, cuando durante la ejecución del contrato hay un riesgo moral para poder cumplirlo (*moral hazard*), pues uno de los agentes lo ejecuta de manera adecuada pero al otro agente le es imposible o muy costoso controlar su cumplimiento (Williamson, 1985).

3. Las consecuencias de los mercados externos y secundarios: las formas particulares de empleo

La segmentación da como resultado la consolidación de las “formas particulares de empleo” (FPE). Éstas afectan el poder de negociación de los sindicatos cuando negocian salarios, pues contribuyen a dividir el colectivo de trabajadores asalariados: los dispersa al desplazarlos hacia el trabajo a domicilio, a las sucursales o a las empresas subcontratistas; genera inestabilidad contratando personal mediante empresas de trabajo temporario, realizando contratos de duración por tiempo determinado, creando jurídicamente diferencias entre trabajadores con tareas similares dentro de una misma unidad económica. Por otra parte, la noción de empleador se diluye cuando la empresa se divide en unidades de negocios jurídicamente independientes, o se triangula la relación salarial con la intervención de agencias de trabajo temporario (Stankiewicz, 1984).

Los MI y ME son diferentes y funcionan con otras lógicas, pero que no están desarticulados entre sí (Gambier & Vernières, 1985). Esa relación puede darse de diversas maneras, cuando las empresas tratan de resolver los problemas internamente o buscan fuerza de trabajo en el mercado externo. Cada vez que por una decisión individual se retira una persona de la empresa, eso trae aparejado una serie de movimientos internos para cubrir el cargo vacante y también en la unidad de producción hacia donde se desplaza. A veces, cuando se deben enfrentar crisis coyunturales y cambia la composición del colectivo de trabajo, en el MI se pueden hacer cambios y redistribuir al personal, sin necesidad de despedir o de tomar nuevos trabajadores.

Cuando se recurre finalmente al ME, en algunos casos, los nuevos empleados entran al MI y, una vez allí, pueden ser promovidos. Por lo general, quienes vienen del ME entran en el nivel más bajo de las clasificaciones del MI, aunque por sus calificaciones profesionales podrían insertarse más arriba, pero desde allí pueden ser promovidos. Con frecuencia, existen fuertes rigideces entre diversas secciones y categorías del personal y, aunque las promociones sean posibles, tienen siempre un techo dentro de esos límites.

Cuando los mercados primarios e internos han adoptado formas rígidas con altos costos, o la macroeconomía entra en crisis y deviene un período de gran incertidumbre, las FPE son las modalidades de acción puestas en práctica por las empresas para frenar la acción sindical, lograr flexibilidad, transferir riesgos y reducir costos. Las FPE se caracterizan esencialmente por la inexistencia de garantías de estabilidad.

Según François Michon (1982), dentro de las empresas, esas FPE pueden ser percibidas en tres grandes ámbitos: 1) la exteriorización física (hacia empresas contratistas) o jurídica de la fuerza de trabajo (precarizándola); 2) la inestabilidad del empleo para hacer

frente a las variaciones temporarias de la mano de obra; 3) la precariedad del empleo que da lugar a la inseguridad (no obstante, esto último les permite ejercer un mayor control). Lo que se busca en última instancia con las FPE es liberar a la unidad de producción de las obligaciones jurídicas y los costos vinculados al estatuto del empleador.

Puede darse también la “exteriorización física”, cuando los trabajadores pasan a desempeñarse fuera de la unidad de producción (se recurre a subcontratación para evitar las restricciones de la relación salarial) porque los empleadores desean por ese medio reducir la talla de las firmas, crear barreras a la acción sindical, reducir la conflictividad y ejercer un mayor control.

Se puede construir un cuadro con la finalidad de identificar las diversas formas que adopta la relación salarial según el tipo de exteriorización. Éste debe ser utilizado con prudencia, porque las fronteras entre los casilleros se fijan de manera lógica y sus límites son a veces inciertos (Cuadro 1).

Cuadro 1
Formas de la relación salarial según el tipo de exteriorización.

| | | Exteriorización física | |
|--------------------------|----|---|---|
| | | No | Sí |
| Exteriorización jurídica | No | Contratos de duración determinada (CDD) Empleo a tiempo parcial Mercado interno | Trabajo a domicilio Constitución de filiales |
| | Sí | Trabajo temporario Trabajo <i>en régie</i> Para-subordinación | Subcontratación |

Fuente: Adaptado de Dominique Gambier y Michel Vernières (1985).

La exteriorización en sentido jurídico puede establecer una relación salarial entre tres elementos (empresas de trabajo temporario): un asalariado; un empleador, que a pesar de contratar la fuerza de trabajo no la utiliza, sino que la alquila a otro; y una unidad de

producción que utiliza esa fuerza de trabajo y recoge sus resultados sin ser jurídicamente el empleador.

La exteriorización jurídica permite y facilita la precarización. Estas diferentes FPE aseguran la flexibilidad que puede faltar en un MI. Provoca una fractura del colectivo de trabajo en términos jurídicos dando lugar a nuevas reglas de funcionamiento menos ventajosas para los asalariados y, a su vez, produce la fractura del proceso de gestión de la fuerza de trabajo que desemboca en nuevas formas de empleo.

Mediante la subcontratación, se abandona una parte de las actividades de producción a personas o unidades productivas jurídicamente independientes, que pueden o no estar relacionadas jurídica y económicamente con la subcontratante.

La creación de filiales o sucursales jurídicamente vinculadas permite establecer diferencias en cuanto a la gestión de la fuerza de trabajo entre ellas y de allí con la empresa madre. De esta manera se rompe la cohesión que existía anteriormente en el mercado interno.

El trabajo *en régie* significa que se hace intervenir sobre el lugar físico de trabajo de una empresa a asalariados de otras empresas, tratándose de un verdadero "préstamo" de fuerza de trabajo, lo que da como resultado trabajadores que participan en un mismo proceso productivo pero dependen de empleadores diferentes, dificultando la consolidación de un colectivo de trabajo y, por ende, la acción sindical.

El trabajo a domicilio es una modalidad de relación salarial cuyos vínculos jurídicos y económicos permanecen. Sin embargo, el proceso de trabajo es exterior a la empresa.

Los contratos de duración determinada (CDD) mantienen una relación salarial del trabajador con su empleador, pero su vigencia es de duración limitada.

Los contratos de empleos de tiempo parcial (ETP) se utilizan como un medio para adaptar los volúmenes de oferta de trabajo a las necesidades de la producción. Estas FPE y los empleos precarios "disuelven" las formas jurídicas tradicionales de empresa y de empleador, marginando a los asalariados y reduciendo su capacidad de organización y reivindicación colectiva. En sus nuevas modalidades, las FPE y los empleos precarios hacen que el trabajo no juegue más como factor de inclusión sino de exclusión.

Otra forma de analizar las modalidades de segmentación surgiría del cruce de dos grupos de variables (Cuadro 2): el poder de negociación de los asalariados y las calificaciones específicas que éstos tienen (Lefresne, 2002).

Cuadro 2
El poder de negociación y las calificaciones específicas de los asalariados.

| | | Calificaciones específicas | |
|---|--------|---|---|
| | | Débiles | Fuertes |
| Poder de negociación de los asalariados | Débil | <p align="center">Mercado <i>spot</i> (no necesita estabilizar la relación salarial)</p> | <p align="center">Oportunidad para los empleadores (buscan fijar los trabajadores)</p> |
| | Fuerte | <p align="center">Oportunidad para los trabajadores</p> | <p align="center">Compromiso bilateral</p> |

Fuente: Elaboración propia basada en Lefresne (2002).

4. Los estudios empíricos de mercados segmentados

Las investigaciones que utilizan el marco teórico de las teorías de la segmentación del mercado de trabajo se centraron sobre realidades muy diferentes.

El trabajo empírico de los “segmentaristas” se ha concentrado básicamente en estudiar: 1) los diferenciales entre los sectores primarios y secundarios en función de la escolaridad, de los perfiles de trabajo y de la experiencia acumulada; 2) la diferenciación de ocupaciones entre los sectores primario y secundario; 3) la movilidad intertemporal de los ingresos de las personas que trabajan en empleos mal remunerados del sector secundario.

Los principales trabajos empíricos se basan en modelos de panel para seguir el itinerario profesional de los trabajadores a lo largo del tiempo, verificar la persistencia en el sector secundario o en el desempleo, pero se encuentran con el problema de aislar la inercia pura, los efectos del envejecimiento, el deterioro de las calificaciones, los cambios en los gustos y la experiencia laboral.

En los Estados Unidos, los estudios sobre los ME dieron fundamento a las políticas sociales orientadas hacia la mano de obra del segmento secundario. Se constató la existencia de muy poca movilidad entre los dos mercados, que permanecían aislados, y se producían muy infrecuentes desplazamientos desde los mercados secundarios a los primarios y de los ME a los MI. El mayor problema metodológico consistió en decidir cuáles variables se considerarían para clasificar cada uno de dichos mercados, efectuando un cruce de éstas. Esos estudios pusieron de manifiesto el papel decisivo de las empresas para estructurar esos mercados.

Los estudios más importantes son, como ya se mencionó, los de Doeringer y Piore, de comienzos de los años setenta. En tales estudios comparativos para las empresas estadounidenses se construyeron conceptos y categorías no usuales en las clasificaciones de las bases de datos oficiales existentes. Sin embargo, los trabajos no se basaron en muestras estadísticamente representativas. Más tarde se centró la atención sobre los salarios, interpretando las diferencias según la teoría del capital humano aplicada a ciertas variables como la antigüedad en la empresa, la posición dentro de la estructura jerárquica, la acumulación de experiencia y variables demográficas como la edad y el sexo. Se encontró en estas últimas un alto grado de significación estadística (Mincer, 1958).

En Francia, los estudios sobre la segmentación se desarrollaron desde fines de los años sesenta, poniendo el acento en las crisis coyunturales. Se investigaron los "mercados duales" y se identificó dentro de las empresas la existencia de mercados primarios y secundarios (debido a la precarización y a las formas particulares de empleo), estructurados en virtud del "efecto empresa" (Piore, 1983). Esta problemática fue reconocida como válida, pero se llegó a la conclusión de que se trataría más bien de una tipología y de un análisis descriptivo antes que de una verdadera teoría general. Las conclusiones se orientaron a afirmar que el MI no sería propiamente un mercado, sino un procedimiento para asignar la fuerza de trabajo de una manera alternativa al mercado (Malinvaud, 1980).

Los estudios empíricos de varios países se esforzaron por verificar estadísticamente la movilidad y los itinerarios de los trabajadores empleados en ambos tipos de mercados, utilizando principalmente las variables ingreso, nivel de calificaciones y antigüedad en la empresa. El interrogante que quedó planteado fue saber si los "buenos trabajadores" podían calificarse así antes de empezar a trabajar, o si se hicieron "buenos" trabajando en esas empresas (Organisation for Economic Cooperation and Development [OECD], 2000).

Finalmente, varios estudios sobre la realidad de los países ex-comunistas identificaron formas de dualismo y de segmentación estructuradas por las empresas, pero creadas para sortear las rigideces de los sistemas administrativos de planificación.

5. Comentarios críticos

Recientemente se han efectuado críticas a las teorías de la segmentación más conocidas, entre las cuales se destacan las siguientes.

En primer lugar, no está claro cuáles son las variables que se deben considerar cuando se desea definir un mercado como primario o secundario, o como MI o ME. Esas variables no se distribuyen de manera uniforme y, por lo tanto, tales distinciones no siempre tienen un fundamento sólido; y, a pesar de que las mujeres, los inmigrantes y los jóvenes de ambos sexos con pocas calificaciones se consideran “trabajadores secundarios”, dichas categorías no son internamente homogéneas y esos grupos no pueden considerarse un “bloque compacto de marginales”. Dentro de cada grupo hay una gran diversidad y por esa causa aquella distinción no siempre es relevante.

Desde la teoría neoclásica se critica al modelo “segmentarista” considerándolo incompleto dada su tendencia a analizar los problemas del mercado de trabajo a partir de una óptica preferentemente institucional, histórica y descriptiva.

Entre las críticas que se hacen a la teoría de la segmentación, se menciona con frecuencia la dificultad de determinar dentro del mercado interno cuáles sectores son los primarios y cuáles los secundarios. Entonces, esta teoría no habría generado hasta ahora una verificación empírica contrastable que sirva para identificar y demarcar mercados laborales segmentados, aunque se reconoce que la falta de apoyo suministrado por resultados empíricos no invalida por sí misma esa hipótesis.

Otro problema que queda planteado en esos estudios es el de la estabilidad de esas formas de segmentación a lo largo de los períodos analizados. Los trabajadores, apoyándose en los sindicatos, reivindican y procuran mejorar el contenido de sus contratos de trabajo para aumentar sus ingresos, mientras que las empresas tratan de resistir para reducir sus costos. Por eso, es difícil que ambos sectores lleven a cabo acciones convergentes y que respondan a sus respectivos intereses para hacer variar en el mismo sentido los factores antes mencionados. Las crisis coyunturales y estructurales van a hacer cambiar el contenido de los contratos de trabajo y, en esa situación, la diferencia entre segmento primario y secundario pierde mucho de su interés. Lo más importante parece ser entonces analizar sus relaciones. Es decir que podría ser más útil hacer un análisis unificado, y no dualista, del mercado de trabajo (Gambier & Vernières, 1985).

Los mismos autores afirman que se trata de un problema muy complejo, que a veces se lo reduce simplemente al dualismo (reconociendo la existencia de sólo dos segmentos), cuando, por el contrario, es factible establecer más subdivisiones dentro de cada mercado,

como ya se vio. Ahora bien, dentro de las empresas, incluso de las estructuradas como MI, no predomina la homogeneidad tal como suponen los enfoques neoclásicos. Por el contrario, incluso en ellas hay una heterogeneidad de estatutos, reglas y procedimientos debida a varios factores (Gambier & Vernières, 1985):

- las clasificaciones de puestos según los convenios colectivos o escalafones, que toman en cuenta sólo parcialmente la naturaleza de las calificaciones demandadas por la empresa u organización;
- las condiciones de selección, reclutamiento y períodos de prueba por los cuales deben pasar los candidatos antes de la contratación permanente;
- las modalidades de promoción según el mérito, la antigüedad, los diplomas, la formación adquirida luego del ingreso en la empresa, y las señales emitidas por los empleadores para construir las competencias necesarias;
- las normas contractuales, así como las costumbres y rutinas productivas vigentes en la empresa;
- las relaciones del sindicato con los empleadores (aquél puede actuar como bolsa de trabajo e instituir un *closed shop*).

Para algunos autores, al hablar de MI el análisis se focaliza en el reconocimiento de una relación de jerarquía o de autoridad dentro de la empresa, la cual tiene poco que ver con las transacciones en el mercado.

Uno de los críticos más agudos de Piore y Doeringer es Azouvi (1981), quien desde un enfoque marxista los acusa de haber omitido completamente el análisis de las relaciones sociales de producción. Por esa causa, afirma Azouvi, el análisis dualista aparece como algo estático, ahistórico, que no puede despegarse totalmente de los postulados del análisis neoclásico. A lo largo de la historia – concluye Azouvi –, el capital ha tenido “la tendencia de segmentar la fuerza de trabajo”, que se opone a “la tendencia inversa de la fuerza de trabajo para luchar por su recomposición”.

Además, las reglas de funcionamiento imperantes en los MI no necesariamente surgen de la búsqueda sistemática de la minimización de los costos; también pueden ser el resultado de las reivindicaciones sindicales.

La naturaleza de la especificidad de las calificaciones y las relaciones de éstas con los trabajadores de las empresas, tal como sostienen Doeringer y Piore, plantean algunos problemas. De la comparación internacional surge que en varios países la adquisición de ciertas calificaciones específicas se organiza en los MI, mientras que en otros países los trabajadores calificados se reclutan en el ME (Marsden, 1989).

Por otra parte, la especificidad de la tecnología de producción, la preservación del secreto industrial y la no transferibilidad de las calificaciones específicas entre los trabajadores pueden ser el resultado de políticas voluntarias de gestión de la fuerza de trabajo por parte de los empleadores, buscando estabilizarla, para evitar la rotación y reducir los costos de selección, reclutamiento, inducción y entrenamiento que implican los reemplazos. Esa situación no es independiente de los cambios en la estructura y la dimensión de las empresas, que condicionan la división técnica del trabajo. Por lo tanto, no existiría una relación de dependencia entre esas calificaciones específicas (que contribuyen a aumentar la productividad y reducir costos unitarios) y la dimensión de la empresa, es decir, del MI. Aceptar eso sería subestimar el condicionamiento que imponen las dimensiones del mercado sobre la división técnica del trabajo.

El razonamiento de Doeringer y Piore estaba basado en la operación de máquinas individuales, donde tenían más sentido las calificaciones específicas. Sin embargo, cuando se instauran procesos productivos continuos, se reducen los requerimientos de calificaciones debido a la racionalización y la simplificación del trabajo, las calificaciones se generalizan, adquiere vigencia la polivalencia y resulta más fácil desplazar la fuerza de trabajo de una sección a otra y de un puesto a otro. De esto se deduce que tiene menor validez la explicación de la existencia de los MI por las calificaciones específicas.

La diferencia entre las calificaciones generales y las específicas es cada vez menos clara. Esto es consecuencia de la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales, y de los rápidos cambios en la estructura de las empresas. La demanda de calificaciones es específica cuando un empleador deviene monopsonista sobre ellas, y es general cuando existe competencia entre los empleadores para contratar trabajadores con la misma o similar calificación. Pero se pueden adoptar decisiones administrativas para regular las relaciones entre empresas que actúan sobre un mismo mercado de trabajo y lograr un acuerdo tácito reemplazando las transacciones del mercado de trabajo (por ejemplo, "acordar no robarse" fuerza de trabajo calificada).

Surge el problema de identificar cuáles son los límites de los MI de las empresas. Para Piore (1975) y Doeringer y Piore (1971), las reglas, los hábitos y las costumbres de los MI emergen de prácticas de optimización establecidas por los empleadores y trabajadores, cuando hay una especificidad de calificaciones para cada uno de los puestos. Cuando se establecen reglas de despido o promoción basadas en la consideración de la antigüedad, originadas en la resolución de conflictos entre trabajadores y empleadores, eso constituye de hecho una restricción al poder patronal. Al mismo tiempo, las reglas de antigüedad en la asignación de los puestos promovidos pueden fortalecer las decisiones de invertir en formación y también limitar el poder de la dirección empresarial para colocar en ese puesto a un trabajador elegido discrecionalmente. Pero en otros casos, las reglas de antigüedad no tendrían ninguna relación con la formación específica (Marsden, 1989).

El sistema de aprendizaje para establecer mercados de trabajo profesionales depende de factores institucionales, y eso no representa una suerte de "estado natural" del mercado de trabajo. Doeringer y Piore (1971) habrían subestimado la importancia de los determinantes institucionales en cuanto a la extensión de los MI, puesto que dan mucha más importancia a la tecnología al estructurar el mercado, y poca a las instituciones que estructuran los sistemas de calificación (basados en el aprendizaje, los modelos duales o la acción del Estado que impone grillas jerárquicas de clasificación) lo cual explica las grandes diferencias ("efectos societales"), por ejemplo, entre Gran Bretaña, Alemania, Estados Unidos y Francia. No es lo mismo un sistema de clasificación de puestos que otro de los individuos en función de sus calificaciones, y por eso se pueden generar conflictos o frustraciones cuando una persona con muchas calificaciones profesionales es reclutada para trabajar en un puesto que requiere muchas menos y, sin embargo, se le paga según este último criterio.

Finalmente, las calificaciones generales y los mercados profesionales pueden considerarse bienes públicos, es decir, utilizarse sin costos por personas que no contribuyeron a su financiamiento; pero, por lo general, los empleadores también deberían contribuir de alguna manera, aunque sin tener la posibilidad de recuperar esos costos (Marsden, 1989).

Consideraciones finales

42

La existencia de segmentación es admitida por varios economistas neoclásicos, pero, siendo coherentes con su propio paradigma, la atribuyen esencialmente al predominio de una competencia imperfecta – con rigideces que deben ser eliminadas –, a la implantación de "salarios de eficiencia" o a que se desea por ese medio reducir los costos laborales y controlar una fuerte rotación de la fuerza de trabajo calificada, pagando salarios más altos (Cain, 1976).

Se necesita un análisis macroeconómico de este problema, pues el concepto de segmentación en general y de dualismo en particular no provoca un interés analítico, salvo que la noción se extienda al conjunto de la economía nacional e involucre a la mayoría de los trabajadores del mercado secundario, a las instituciones que dan lugar a esa repartición de la fuerza de trabajo y se tome en cuenta la división entre empleos estables e inestables o precarios.

Los procesos que gobiernan el funcionamiento de los MI, aunque diferentes desde el punto de vista formal respecto de los que gobiernan los mercados locales, cumplen las mismas funciones; pero, en esas condiciones, realizar las transacciones sobre un mercado local sería menos eficaz debido a los costos inherentes.

Las teorías de la segmentación pusieron énfasis, en algunos casos, en la importancia de las instituciones, así como en los sistemas de relaciones de trabajo para fijar reglas y convenciones, y en otros casos, sobre el papel de los factores tecnológicos y la división del trabajo para lograr una mayor eficiencia en la asignación del recurso fuerza de trabajo.

El acento del análisis, en todas las versiones de la teoría, se pone en la demanda de fuerza de trabajo, es decir, en el papel de las empresas y organizaciones, que dejan de tener un papel neutro (que tomaría como un dato lo que establece el mercado), y pasan a cumplir una función estructurante.

Los MI serían el resultado del esfuerzo de los agentes para resolver problemas económicos enfrentados a restricciones técnicas, y se desarrollan en el seno de mercados que, en caso contrario, no habrían estado estructurados y serían competitivos.

En nuestros días, los problemas del dualismo y la segmentación de los mercados de trabajo siguen teniendo vigencia, pero están cediendo el paso al problema de la precarización del empleo, cada vez más presente dentro de las empresas. Los empleos precarios, que combinan en un mismo trabajador las características de los mercados "secundarios" y de los "externos", constituyen una modalidad de respuesta empresarial a las rigideces del mercado "interno", para que los empleadores reconquisten una mayor libertad, evitando las restricciones que impone el MI de trabajo y permitiendo regular la fuerza de trabajo empleada. Procuran así reducir los costos en salarios para que sólo se emplee el volumen de fuerza de trabajo que cuente con calificación específica, y que efectivamente se necesite en un momento dado. Otro de los objetivos buscados con la segmentación es la reducción de las tensiones y de los conflictos, aunque esto también se buscaba mediante los mercados internos. Las reformas legislativas introducidas en la mayoría de los países capitalistas industrializados, e incluso en algunos en vías de desarrollo, han legitimado progresivamente las diversas modalidades de empleo precario, que anteriormente se consideraban violatorias de los "verdaderos empleos", y se desarrollan con apoyo legal los empleos a tiempo parcial, los contratos de duración por tiempo determinado, el trabajo eventual, etcétera.

Para Dominique Gambier y Michel Vernières (1985), las teorías de la segmentación son útiles porque describen la realidad, pero no ven en ellas los elementos que las conviertan en las teorías comprensivas y explicativas del funcionamiento del mercado de trabajo. Su utilidad consiste en dar importancia al estudio del comportamiento de las empresas, que son las que diversifican la demanda de fuerza de trabajo y tienen la última palabra en el reclutamiento. Las teorías de la segmentación permiten poner de relieve lo que sucede en el mercado de trabajo, los procesos mediante los cuales la fuerza de trabajo es seleccionada, reclutada y asignada a un puesto en particular, tomando en cuenta los conflictos y las alianzas

de clase que condicionan la continuación del proceso de acumulación. Pero estos autores concluyen que, en lugar de segmentar los mercados para estudiarlos mejor, lo que correspondería sería construir un enfoque unitario y unificado, que tome en cuenta la complejidad de la realidad. En conclusión, es discutible que las teorías de la segmentación puedan considerarse una verdadera teoría general, pero al mismo tiempo deben entenderse como un componente necesario de teorías del mercado de trabajo con mayor poder explicativo.

Referencias

- Agénor, P. R., & Aizenman, J. (1994). Macroeconomic adjustment with segmented labor markets. [NBER Working Paper Series, n. 4769], National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w4769>
- Azouvi, M. (1981). Théorie et pseudo-théorie: Le dualism du marché du travail. *Critique de l'Économie Politique*, (15/16), 3–52.
- Barrère, A. (1990). *Macroéconomie keynésienne: Le projet économique de J. M. Keynes*. Dunod.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital*. Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1967). *Human capital and the personal distribution of income*. Michigan University Press.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Berger, S., & Piore, M. (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies*. Cambridge University Press.
- Blanchard, O., & Diamond, P. (1989). The Beveridge curve. [Brookings Papers on Economic Activity, n. 1], Brookings Institution. <https://www.brookings.edu/articles/the-beveridge-curve/>
- Blanchard, O., & Diamond, P. (1992). The flow approach to labor market. *American Economic Review*, 82(2), 354–359. <https://www.jstor.org/stable/2117427>
- Boyer, R. (1986). *La flexibilité du travail en Europe*. La Découverte.
- Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista*. Nuestro Tiempo.
- Cahuc, P., & Zilberberg, A. (1996). *Economie du travail: La formation des salaires et la détermination du chômage*. Boeck.
- Cain, G. (1976). The challenge of segmented labor markets theories to orthodox theory: a survey. *Journal of Economic Literature*, 14(4), 1215–1257. <https://www.jstor.org/stable/2722547>
- Caire, G. (2001). *Economie du travail* (Col. Amphi Economie). Breal.
- Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. *Economica*, 4(16), 386–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>

Doeringer, P. B., & Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analyses*. Heath Lexington Books.

Dunlop, J. (1958). *Industrial relations systems*. Illinois University Press.

Favereau, O. (1989). Marchés internes, marchés externes. *Revue Economique*, 40(2), 273–328. https://www.persee.fr/doc/reco_0035-2764_1989_num_40_2_409141

Ferreol, G., & Deubel, P. (1990). *Économie du travail*. Armand Colin.

Freyssenet, M. (1984). Division du travail taylorisme et automatization: Confusions, différences, enjeux. In M. Montmoulin, & O. Pastré (Eds.), *Le taylorisme* (pp. 321-334). La Découverte.

Freyssinet, J. (1976). Méthodes d'analyse des structures d'emploi en économies sous-développées. IREP-D, Université des Sciences Sociales de Grenoble (policopiado).

Gambier, D., & Vernières, M. (1985). *Le marché du travail*. Economica.

Gazier, B. (1990). *Economie du travail et de l'emploi*. Dalloz.

Grangeas, G., & Le Page, J.M. (1993). *Économie de l'emploi* (Col. Économie). PUF.

Guillemin, H., & Moule, M. (1993). *Le marché du travail: Salaires et emploi dans les théories économique*. Eyrolles.

Harris, J., & Todaro, M. (1970). Migration, unemployment and development: A two sector analysis. *American Economic Review*, 60(1), 126–142. <https://www.jstor.org/stable/1807860>

Jorgenson, D. (1967). Surplus agricultural labor and the development of a dual economy. *Oxford Economic Papers*, 19(3), 288–312. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.oep.a041051>

Kerr, C. (1954). The Balkanization of labor markets. In W. Bakke et al. (Eds.), *Labor mobility and economic opportunity* (pp. 92-110). MIT Press.

Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (1991). *Unemployment: Macroeconomics performance and the labor market*. Oxford University Press.

Lefresne, F. (2002). Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste. *Économie et Société* (Série "Socio-économie du travail", n. 22), 36(8), 1241–1267.

Lewis, A. (1954). *Economic development with unlimited supplies of labour*. Manchester School of Economic and Social Studies.

Magaud, J. (1975). L'éclatement juridique de la collectivité de travail. *Droit Social*, (12), 525–530.

Malinvaud, E. (1980). *Réexamen de la théorie du chômage*. Calman-Levy.

Marsden, D. (1989). *Marchés du travail: Limites sociales des nouvelles théories*. Economica.

Michon, F. (1982). Sur le dualisme du marché de travail français. In H. Bartoli (Coord.), *Population, travail, chômage* (pp. 85-104). Economica.

Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302.

Neffa, J. C. (2000). *¿Qué hacer para mejorar la competitividad de las PyME argentinas?* (Col. Trabajo y Sociedad). Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, CONICET.

Neffa, J. C., Félix, M., Giner, V., Montes Cató, J., Panigo, D., & Pérez, P. (2001). Evolución y determinantes de la persistencia en la desocupación. Un enfoque multidimensional. [Serie Fondo de Investigaciones, Informe final], Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), Programa MECOVI-Argentina. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1785.9449>

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2000). *OECD Employment Outlook 2000*. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2000-en

Oi, W. (1962). Labor as quasi fixed factor. *Journal of Political Economy*, 70(6), 538–555. <http://dx.doi.org/10.1086/258715>

Okun, A. (1981). *Prices and quantities*. Basil Blackwell.

Osterman, P. (1984). *Internal labor markets*. MIT Press.

Phelps, E. (1970). *Microeconomics foundations of employment and inflation theory*. Norton.

Piore, M. (1975). Notes for a theory of labor market segmentation. In R. Edwards, M. Reich & D. Gordon (Eds.), *Labor market segmentation* (pp. 125-150). D.C. Heath.

Piore, M. (1983). Los trabajadores extranjeros. In M. Piore (Comp.), *Paro e inflación* (pp. 273-289). Alianza Universidad.

Redor, D. (1999). *Économie du travail et de l'emploi*. Montchrestien.

Reich, M., Gordon, D., & Edwards, R. (1973). A theory of labor markets segmentation, en *American Economic Review*, 63(2), 359–365. <https://www.jstor.org/stable/1817097>

Reynolds, L. G. (1964). *Economía laboral y relaciones de trabajo*. Fondo de Cultura Económica.

Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). International Institute for Labour Studies – ILO; Free University of Brussels.

Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *American Economic Review*, 74(3), 433–444. <https://www.jstor.org/stable/1804018>

Simon, H. (1951). A formal theory of employment relationship. *Econometrica*, 19(3), 293–305.

Simon, H. (1976). From substantive to procedural rationality. In S. J. Latsis (Ed.), *Methodological appraisal in Economics* (pp. 129-148). Cambridge University Press.

Sellier, F., & Thiano, A. (1988). *Économie du travail* (Col. Thémis). PUF.

Stankiewicz, F. (1984). *Economie du chômage et de l'emploi*. Cujas.

Taubman, P., & Wachter, M. (1986). Mercados de trabajo segmentados. In O. Ashenfelter, & R. Layard (Comps.), *Manual de economía del trabajo* (Vol. II, pp. 1519-1564). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.

Thurow, L. (1969). *Poverty and discrimination*. Brookings Institution.

Tremblay, D. (1990). *Économie du travail: Les réalités et les approches théoriques*. Editions Saint Martin.

Weiss, A. (1980). Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. *Journal of Political Economy*, 88(3), 526–538. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/260884>

Williamson, O. (1975). *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. The Free Press.

Williamson, O. (1985). *The economic institutions of capitalism*. The Free Press.

Wilkinson, F. (1984). *The dynamics of labor markets segmentations*. Academic Press.

Apéndice: Recomendaciones de política económica inspiradas en esta teoría

No tenemos conocimiento de que se hayan propuesto, de manera generalizada, políticas específicas sobre este tema para favorecer la integración y homogenización de los colectivos de trabajo.

Pero todos los países capitalistas industrializados que han adoptado en el nivel macroeconómico políticas activas de empleo han procurado mediante normas legales y previsionales reducir el trabajo no registrado y el trabajo precario. En el primer caso, no estuvieron ausentes las finalidades de tipo impositivo para reducir la evasión, dado el creciente déficit de los sistemas de seguridad social. En el segundo caso, las políticas evolucionaron notablemente desde fines de la década de 1970. Ante el incremento del desempleo y la exacerbación de la competitividad internacional, la mayoría de los gobiernos modificaron la legislación para estimular el trabajo a tiempo parcial, el de tipo eventual y el temporario, generalizándose los contratos de duración determinada y las pasantías para los jóvenes trabajadores, sin reconocerles de manera sistemática el estatuto de asalariados. De esa manera se incorporaron al mercado de trabajo los trabajadores del ME y secundario, generando una segmentación durable dentro de las empresas y organizaciones, incluso en el sector público. Así se pensaba estimular a los empresarios a tomar empleados, dado que los salarios directo e indirecto habían disminuido.

Pero los resultados de esas políticas fueron muy pobres en cuanto a la generación de nuevos empleos y despertaron movimientos reivindicativos de los sindicatos y diversos movimientos sociales para que se revisara la legislación y se adoptaran nuevas formas de gestión de la mano de obra en el nivel de las empresas y organizaciones. Desde comienzos de la década de 1990, se observaron algunos progresos, aunque parciales, en ese sentido, especialmente en los períodos donde la coyuntura en materia de crecimiento económico fue favorable. Pero esa década no estuvo exenta de crisis. En la actualidad [2008], la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con sus convenios y recomendaciones promovió, en el nivel de los Estados miembros y de las empresas más dinámicas, con el apoyo de las organizaciones sindicales, una vuelta hacia contratos de trabajo estables y por tiempo indeterminado, con resultados heterogéneos.

Actualmente, se está logrando un consenso en los principales organismos internacionales, en algunos ministerios de trabajo y en las universidades y centros de investigación laborales sobre el hecho de que las normas que, de una manera u otra promueven o mantienen la segmentación (particularmente los trabajos precarios, sin garantías de estabilidad, de duración determinada) tienen efectos directos sobre la reducción de los costos laborales directos e indirectos, pero, en contrapartida, estimulan la rotación de la fuerza de trabajo, no aseguran una elevada productividad y mejoras sensibles de la calidad, y no han logrado combatir el desempleo – objetivo buscado de manera explícita.

En otro orden de cosas y con finalidades no sólo económicas, diversos movimientos sociales y políticos han presionado y obtenido la adopción de disposiciones legales y en el nivel constitucional para combatir, en el medio de trabajo y en el nivel de las organizaciones profesionales, la discriminación respecto de las mujeres y los jóvenes trabajadores, los trabajadores migrantes y las personas de otras etnias.