

SOCIOLOGÍA

TEMA 1: ESTRATIFICACIÓN, ESTRUCTURA DE CLASES Y DESIGUALDAD

Estratificación: las desigualdades estructuradas entre diferentes agrupamientos de individuos.

Sistemas de estratificación: (4 grandes sistemas)

- Esclavitud.
- Sistemas de castas.
- Los estamentos.
- Sistema de clases sociales.
- Es un sistema que consiste en que una persona tiene la propiedad sobre otra persona.
- Es el que se da en la India, no hay un sistema global de castas, existen muchos, pero todos comparten una serie de elementos comunes, existe un grupo (los intocables) que son los parias, y los brahmanes que están encima de todo de los sistemas de castas, en medio encontraríamos comerciantes, campesinos,... En la India existe la movilidad colectiva (en la esclavitud es imposible la movilidad, quien nace esclavo, muere esclavo) todo un grupo cambia de estamento. Ej.: el grupo de comerciantes de licor se van enriqueciendo mucho y comenzaron a cambiar las pautas de comportamiento.
- Nobles/ aristocracia – 1er estamento.

Clero – 2º estamento.

Campesinos – 3er estamento.

- Es el sistema de estratificación vigente de nuestra sociedad. Presenta una serie de diferencias respecto a los otros sistemas:

1º Se pertenece a un grupo social sin que interceda nada, religión, jurídico.

2º El hecho de que la posición es adquirida, por lo tanto hay movilidad.

3º Nuestras diferencias vienen muy marcadas por la situación económica (la renta, el patrimonio).

4º La posición de clase no se fundamenta en relaciones personales (amo-esclavo) esto no es tan importante como en función de condiciones de trabajo.

Concepto de clase social:

Son agrupamientos de personas a gran escala que comparten recursos económicos comunes y ésto influye sobre sus estilos de vida.

1º Clase alta (empresarios, grandes ejecutivos...).

2º Clase media (técnicos cualificados, médicos...).

3º Clase obrera (trabajadores).

Autores:

- Karl Marx (clásico)
- Max Weber (clásico).
- Wright
- Parkin

KARL MARX

Clase social: (es una definición objetiva)

El eje definidor que determina la clase social es la propiedad o no propiedad de los medios de producción (cuál es el medio por el cual nos ganamos la vida).

Como modelo ideal dice que sólo había dos clases sociales:

- Los que tienen los medios de producción (los capitalistas, la burguesía).
- La clase obrera (los que venden su fuerza de trabajo).

¿Cuál es el elemento de relación entre la clase obrera y la capitalista? Es el concepto de explotación.

Relación de explotación: hace referencia a todas las relaciones laborales entre empresario y trabajadores.

Según Marx, el concepto de explotación:

La clase obrera produce mucho más de lo que los capitalistas les pagan. La diferencia que gana el empresario entre lo que gasta para producir y cuanto gana con la renta, es la plusvalía (beneficios).

MAX WEBER (su obra esta hecha en función de la de Marx)

Definición de clase social (más completa):

Las clases sociales se caracteriza por dos elementos:

- Propiedad o no propiedad de los medios de producción.
- Los elementos de cualificación (títulos, experiencia...). También es un concepto objetivo (se puede medir).

Hay otros elementos que se tienen en cuenta para clasificar a las personas:

El status (es un elemento subjetivo, es el que piensan las personas). Pero no siempre coincide la clase social alta con un nivel de status elevado. Ej.: los nuevos ricos (personas que en un periodo corto de tiempo se han enriquecido, ej. Mario Conde).

Un elemento que tenía mucha importancia para Weber era el partido.

Partido: una agrupación de personas que trabajan conjuntamente porque tienen un origen, aspiraciones o intereses comunes.

WRIGHT (se inspira más en Marx que en Weber)

El concepto central es el control que puede ser sobre tres elementos:

- Inversiones (capital).
- Medios de producción (enseres, fábricas, oficinas...).

- Fuerza de trabajo.

Hay una clase alta que tiene control sobre los tres elementos (empresario).

Hay una clase que no tiene control sobre ninguno de los tres elementos (la clase obrera manual).

Entre los dos anteriores encontraríamos "situaciones contradictorias de clase" que tienen control sobre alguno de los tres elementos.

PARKIN

Nos plantea el concepto nuevo de "cierre social", hay toda una serie de elementos que se tienen que tener en cuenta a la hora de hacer los agrupamientos en nuestra sociedad (religión, etnia, lenguaje...).

Cierre social: cualquier proceso por medio del cual los grupos tratan de mantener un control exclusivo sobre los recursos.

Dos procesos que se dan al cierre social:

- Exclusión: habrá un grupo que trabajará para excluir a otro grupo.
- Usurpación: todas las estrategias que hará un determinado grupo para quitar el monopolio que tiene otro grupo de algún recurso. (Los negros luchaban para que les dejaran entrar en la Universidad, dar trabajos).

CLASES SOCIALES EN LA ACTUALIDAD

Cuando cogemos los indicadores de renta y patrimonio vemos que está mal repartido.

Por lo que se refiere a riqueza un 10% de la población del planeta tiene un 50% de los recursos.

Por lo que se refiere a renta un 20% de la población total recibe el 50% de la renta que genera.

Clases sociales

- *Clase alta*: grupo muy minoritario en nuestra sociedad. Son los grandes propietarios.
- *Clase media*: divisiones dentro de la clase media:
 - La vieja clase media (propietarios de comercios, pequeñas fábricas, campesinos), tiene tendencia a disminuir numéricamente. Políticamente son los más conservadores.
 - La clase media alta: (nueva clase media). Todos los profesionales de servicios (gestores, médicos, enfermeras...). Es un colectivo que ha crecido.
 - La clase media baja: titulación de bajo nivel (oficinistas, representantes...).
- *Clase obrera*: las ocupaciones manuales.
 1. Clase obrera alta: ocupaciones manuales cualificadas (ej. fresadores).
 - Clase obrera baja: falta de cualificación.
 - *Infraclass*: los que no tienen nada (vagabundos, mendigos...).

Definición sociología

Estudio sistemático de las sociedades humanas en la que estudiamos tanto situaciones de interacción como fenómenos complejos de la sociedad industrial.

La sociología del trabajo se centrará en el ámbito laboral.

La sociología como ciencia nace vinculada a la industrialización.

En la sociología del trabajo estudiaremos las relaciones en el ámbito laboral (empresario-trabajadores).

La perspectiva sociológica

Tiene en cuenta dos elementos claves:

- Una perspectiva histórica: la sociología necesita la historia para comprender los fenómenos sociales actuales.
- Captar los fenómenos sociales: intentamos captar los factores sociales que nos explican porque suceden determinadas cosas.

La investigación sociológica

Para explicar la sociología nos tenemos que hacer 4 preguntas:

- Preguntas fácticas o empíricas: intentan describir un fenómeno social.
- Preguntas comparativas: se ponen en relación dos contextos sociales (hacer una comparación entre dos contextos diferentes).
- Preguntas de desarrollo : hacen referencia al estudio del proceso histórico (comparamos dos períodos temporales). Ej.: comparar las relaciones laborales durante el franquismo y las relaciones laborales a partir de la Constitución.
- Preguntas de tipo teórico: Son explicativas, nos preguntamos el porqué de las cosas. Necesitamos teorías para poder explicar el fenómeno.

La sociología es una ciencia.

Ciencia: es el uso de métodos sistemáticos de investigación lógicos, objetivos, críticos y están basados en teorías.

Objetivos: no están sujetos a valores, no son reflexiones sobre lo que es bueno o malo (ontológico).

Críticos: son lo que podemos contrastar, rebatir.

LOS CAMBIOS QUE HAN OCURRIDO DESDE UNA SOCIEDAD PRE-INDUSTRIAL HASTA UNA SOCIEDAD INDUSTRIAL O POST-INDUSTRIAL

Sociedad pre-industrial (o pre-moderna)

Todas aquellas que han habido antes de la sociedad industrial.

Tipos de sociedad pre-modernas:

- Sociedad de cazadores, recolectores.
- Sociedad agraria y/o ganadera.
- El Estado tradicional.
- Pequeños grupos de 40/50 personas (microsociedades), dedicadas a cazar, pescar, recolectar plantas comestibles. Eran sociedades nómadas. Había muy poca división del trabajo y la que había se basaba en los atributos biológicos (edad, sexo) y le daban una valoración social.

Los hombres eran los cazadores y las mujeres hacían la recolección, la cocina y cuidaban de los niños. Los viejos eran un colectivo muy valorado (consejeros). Poca diferenciación de poder y poca diferenciación de material.

- Comienzan a cultivar determinados frutos y cría de animales. Hay más división de tareas.
- Profundiza mucho más en la división del trabajo. Hay mucha desigualdad social. La división de tareas es más compleja que en otras sociedades.

Las sociedades industriales (o modernas)

Nace con la Revolución Industrial (s.XVIII) en Inglaterra. Es un fenómeno que se ha ido extendiendo y que prácticamente abarca todo el planeta.

Elementos básicos:

- Un porcentaje altísimo de la población es asalariada.
- Se trata de una sociedad urbana.

Las sociedades post-industriales

El sector más importante es el de servicios.

La importancia que tiene la informatización.

Poder de los medios de comunicación.

La complejidad del mundo moderno, donde se viven cada vez situaciones más diversas (nuevas formas de organizar el trabajo, nuevas técnicas de los recursos humanos).

TEMA 2: EL TRABAJO COMO FENÓMENO SOCIAL

- Trabajo, ejecución de tareas que implican un gasto de esfuerzo mental y físico que tiene como objetivo la producción de bienes o servicios para atender las necesidades humanas. Una actividad útil para la supervivencia de los humanos. Antes existía el trueque, no remuneración monetaria.
- Ocupación, el trabajo que se realiza a cambio de un salario o paga regular.
- Trabajo doméstico (el de casa y los niños), es un trabajo no remunerado, es diferente de una ocupación laboral. Trabajo no visible, imprescindible para la economía, fundamentalmente realizado por las mujeres. Es un hecho asociado a nuestra sociedad moderna en el sentido de que si decimos "ir a trabajar" es ir a una ocupación, es una situación actual. Antiguamente el trabajo se realizaba en las casas, ej. masías (ganadería, agricultura), o en los bajos estaba el negocio y se vivía encima. Cuando aparece la fábrica, se empieza a salir de casa para ir a trabajar, y se da esta diferencia de ocupación y trabajo doméstico.

Razones por las cuales se distinguen ocupación y trabajo doméstico:

- Patriarcado, sistema social en el que hay una relación de dominación social de los hombres sobre las mujeres. Es anterior al capitalismo–Rev. Industrial, pero es una parte importante funcional dentro de nuestra sociedad capitalista.

¿Porqué han sido siempre patriarcados durante la historia?

Va ligado a la ideología, las mujeres son las únicas que pueden tener hijos y con el papel de madre se asocia los trabajos del hogar. Los hombres eran los que iban a la guerra, la caza, políticos, etc. ha pasado en todas las culturas.

El sistema patriarcado ha aprovechado la relación de poder de hombres sobre mujeres, ej. mujeres cobran menos, sistema funcional. Las mujeres normalmente se le encuentra más en trabajos de tipo rutinario, y más malpagadas. Las posibilidades de promoción no son iguales para hombres y mujeres. Contratos a tiempo parcial, suelen ser casi siempre para las mujeres 95%. A los hombres no se les suele hacer y tienen más horas extras.

Existe una segregación horizontal como vertical del trabajo. Horizontal, se concentran en un tipo de sectores (enfermeras, peluqueras...). Vertical, las mujeres se concentran en la parte baja del sistema productivo (ej. muchas profesoras pero sólo hombres directores).

Relaciones laborales diferentes según género (hombre–mujer):

- TIPOS DE CONTRATOS.
- TIPOS DE CONTROL.
- DURACIÓN JORNADA LABORAL.
- ACTITUDES DELANTE DEL TRABAJO.
- ACTITUDES FRENTE AL DESPIDO...

Las diferencias acaban jerarquizándose, da igual el sexo, color de la piel, etc.

No hay elementos biológicos para estas diferencias, son construcciones sociales.

Sexo/Género, sexo son los atributos físicos y biológicos que tenemos al nacer. El género, es una construcción social. Es un aprendizaje de modelos de comportamiento a partir del sexo.

Socialización, "educación", proceso en el que se transmite a los niños/as durante su desarrollo y madurez la cultura de los adultos.

Agentes de socialización, personas o instituciones que crean unas normas para estos niños/as, ej. padres, colegio, grupos de iguales (lo que hacen los otros niños), etc. Medios de comunicación (cuentos, TV, etc.).

TEMA 7: DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

ADAM SMITH

"Riqueza de las naciones" (1776)

Se da la división del trabajo (especialización de tareas) según dos ámbitos:

- Entre diferentes trabajos.
- Dentro del mismo trabajo.

Dos proposiciones:

- El crecimiento económico es fruto de la división del trabajo (especialización).
- El límite del trabajo es el mercado (viene condicionado por el mercado). Las dimensiones del mercado limita lo que se puede producir.
- Ej. Las agujas de coser, si hay un trabajo artesanal (fábrica) en la cual hay 18 trabajadores y cada uno hace todo el proceso (18 operaciones) para hacer las agujas, producen 20 agujas cada uno. Si se especializa el trabajo por tareas, cada uno sólo hace una de las 18 fases, se produce 240 agujas cada uno.

¿Cuáles son las causas de que aumente esta productividad? Tres factores:

- Si tenemos un operario haciendo una fase aumenta la habilidad para hacer esta fase.
- Se ahorra tiempo por no haber tiempo muerto al no tener que cambiar de fase.
- Esta división por fases facilita que utilicemos maquinaria.
- División del trabajo condicionada por el mercado. Ej. coches Ferrari, hay pocos, ya que hay poca gente que pueda comprarlo, existe menos división del trabajo.

Trabajo productivo, es el que genera *valor* a las cosas, ej. la *industria* coge un capital, unos materiales y produce unos productos.

Trabajo improductivo, genera un cierto bienestar, seguridad, etc. Ej. La policía, ejército, etc.

KARL MARX ("marxismo") (1818–1893)

E. DURHEIM ("funcionalista") (1858–1917)

Dos corrientes opuestas.

- Coincidencias:

- Los dos son hijos de la Ilustración, personas evolucionistas, dan una perspectiva histórica y humana. Eran personas agnósticas, perspectiva secularizada (no interviene la mano de Dios) y eran muy optimistas.
- Vivimos en un mundo más complejo (división del trabajo más complejo), esto tiene unos elementos positivos y negativos. Más interdependencia funcional, la división del trabajo se hace más compleja, y dependemos los unos de los otros. Aislamiento, automatización, ej. fábrica, trabajo aislado y pobre.
- Son empiristas, se tiene que comprobar lo que se dice. "Trabajo de campo". Van de la teoría a la observación y al revés.
- Hacen una crítica al utilitarismo. "Cada uno busca su bien individual". "Esto es bueno porque cada uno buscando su satisfacción individual consigue un bien social (colectivo).

- Diferencias:

Marx: Marx se centrará en el concepto de lucha de clases (empresarios, obreros). Explotación.

Aislamiento. Alienación (concepto objetivo): el 90% de la población no tiene control sobre lo que se hace en su trabajo (sobre el proceso productivo, etc.).

Durheim: la división del trabajo es un efecto inevitable de la complejidad de la sociedad. No hay explotación ni alienación. Este efecto genera solidaridad entre las diferentes ocupaciones, mínimo de normas consensuadas. Las diferencias profesionales son interdependientes y todas son necesarias.

Si no hay solidaridad, se puede dar individualmente casos de patología (ej. alienación).

DIVISIÓN DEL TRABAJO EN MARX

¿Cuál es la esencia de la acumulación (beneficios de capital)?

Se tiene que ver qué relación establecen los obreros y los capitalistas.

Observa que:

Las relaciones sociales son unas relaciones desiguales, en las mismas condiciones, dentro de las empresas. Obreros, clase productora, hace posible la producción. A cambio de hacer un trabajo recibirá un salario. Según Marx este salario es el mínimo que le permite sobrevivir y reproducirse, le permite ir a trabajar al día siguiente (un motivo). Una parte de su trabajo genera un valor que no se le ha retribuido (plusvalía), según Marx es un trabajo excedente y el anterior, trabajo necesario.

Históricamente hay dos formas de generar este plusvalor:

- Plusvalía absoluta, lo obtiene la empresa alargando la jornada laboral, extensión de la jornada laboral.
- Plusvalía relativa, se obtiene mediante la intensificación del trabajo, se disminuye el tiempo de producción (introducción nuevas máquinas, etc.).

Trabajador colectivo: en la revolución industrial se hace más débil los trabajos de los gremios. La obtención del producto se obtiene de una suma de un conjunto de trabajos parcelados (separados), trabajo colectivo. Ahora cada uno hace una parte del trabajo concreta.

Explotación: se da cuando un colectivo o grupo social produce un excedente (clase obrera), lo controla otro grupo (la burguesía). Las dos clases están relacionadas, una no puede existir sin la otra. Siempre que hay explotación, hay lucha de clases. En el capitalismo esta explotación se da a través de la plusvalía.

La burguesía controla los excedentes porque es la propietaria de los factores de producción y obtendrá unos excedentes. La clase obrera sólo tiene la fuerza del trabajo, la capacidad de trabajar. La explotación en la sociedad capitalista se esconde debajo de un intercambio que teóricamente es libre.

Alienación, en una primera versión, sentimiento de que nuestras propias capacidades como persona son asumidas por otras entidades. Segunda versión, pérdida de control por parte de los trabajadores sobre sus acciones y sobre el producto que están haciendo.

DURHEIM, DIVISIÓN DEL TRABAJO

Interés para que la sociología fuera una disciplina autónoma. Parte de una idea: para explicar los fenómenos sociales nos tenemos que remitir a otros hechos sociales. Ej. suicidio, se buscan hechos sociales que coincidan (estadística).

S.XIX sociedad conflictiva, revueltas, etc. Durheim era optimista, dice: la nueva sociedad (Rev. Industrial) genera una nueva Rev. Social basada sobre el equilibrio (ej. mediante la policía, leyes, escuelas... regula la sociedad). Defensor de la modernidad. Esta defensa se genera por unos elementos que son comunes en la población que hace posible la convivencia.

La conciencia colectiva moderna se fundamenta en:

- Individualización (ej. pinturas firmadas).
- Secularización (creencias religiosas papel secundario).

¿Cómo se conforma históricamente la conciencia colectiva?

En la sociedad medieval la conciencia era de tipo represivo, todos tienen que pensar igual, no existe el individuo. En el caso de que alguien piense diferente se le aplicará un código represivo.

La sociedad restitutiva, existe el individuo, la cohesión estará fundamentada en la interdependencia funcional. Si se habla de conciencia represiva, solidaridad mecánica. Conciencia restitutiva, solidaridad orgánica.

¿Cómo se puede evitar que nuestra sociedad se desintegre?

Considera fundamental dos elementos:

- Premiar el talento individual. Se tiene que dar a todos las mismas oportunidades pero hay personas más aptas y deben hacer las funciones más altas. Prohibir las herencias, para que todos sean iguales.
- Planificación económica, debe hacerlo el Estado. Hace falta crear vínculos intermedios (gremios) entre el Estado y el individuo.

¿Cómo se explica la lucha de clases a finales del s.XIX?

Situaciones individuales aisladas que son anómicas. Tres situaciones:

- División forzada del trabajo, a) las relaciones laborales no están bien reglamentadas y b) poder disciplinario de la empresa en relación a su personal.
- División del trabajo anómica (los trabajos repetitivos, monótonos, las personas no se las toma como un trabajo importante, genera fatiga).
- Falta de coordinación de las tareas.

Marx

Es crítico con la sociedad, transformación de la sociedad, (sociedad capitalista ----> sociedad comunista). Sin clases sociales. La división del trabajo genera conflicto.

Durheim

Se fija en las consecuencias integradoras de la división del trabajo. La sociedad será más compleja y tendremos que colaborar desde cada una de las funciones que se realicen.

TEMA 8: LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA APARICIÓN DE LA FÁBRICA

La aparición de la fábrica en el s.XIX, revolucionó la sociedad, aparición de la maquinaria, revolución tecnológica. La aparición de la maquinaria, incremento de la producción, abaratamiento de los productos. Prolonga la plusvalía absoluta, el número de horas no retribuidas aumenta. Se comienza a utilizar fuerzas naturales (ej. agua) suprimiendo la fuerza física o animal. Cambio organizativo de la producción, debido a los trabajos poco cualificados. Trabajadores descualificados -> todo el mundo trabaja (mujeres, niños). Los trabajadores son fácilmente sustituibles.

La jornada laboral se prolonga por los empresarios que necesitan amortizar de la forma más rápida las máquinas. El cambio de máquinas es acelerado y se caducan rápidamente.

Plusvalía relativa, se intensifica el trabajo, en el mismo tiempo se produce más unidades de producto, mediante cambios ej. técnicos.

Se pierde los oficios (gremios).

Lo principal es la división del trabajo. Se utiliza una jerarquía según biología (edad, sexo) (según si es hombre o mujer hará un trabajo u otro, o si es niño). Habrá un personal destinado a hacer funcionar las máquinas. Otro que realiza funciones de vigilancia. Otro que alimenta las máquinas. Y peones en general.

El trabajador se convierte en una prolongación de la máquina. Hay una subordinación técnica. En la fábrica se instaura una disciplina muy rígida.

Gracias a las máquinas se pasa a un control directo de los obreros. Existen unos supervisores que controlan al personal de la fábrica. Otro tipo de control es el de unas normas de producción y el control lo realiza las máquinas, éstas marcan el ritmo de la producción. Marcan las normas de producción.

Como existe una división del trabajo muy simplificada, se genera una conciencia común en los trabajadores (cualificación similar por ser los trabajos repetitivos y simples).

EL EMPRESARIO COMO EJE FUNDAMENTAL

Según la visión marxista, con la aparición de la fábrica, el empresario es el eje principal.

- Con la aparición de la fábrica la división del trabajo no se fundamenta en su superioridad tecnológica sino que la división del trabajo garantiza el papel del empresario como coordinador.
- En la fábrica y con la división del trabajo es fácil el control y la supervisión de las tareas de cada trabajador.
- La fábrica facilita la función de acumular capital (al empresario) y decidir las reinversiones.

Se separa planificación (empresario) de la ejecución (operarios).

LA COOPERACIÓN SIMPLE o "PUTTING-OUT-SYSTEM"

Se trata de que se dan una serie de materias primas a unos artesanos que elaboran el producto desde sus casas. El empresario compra el producto acabado.

Se realiza de forma aislada. El que controla el proceso de producción es el trabajador.

El problema surgiría cuando estos trabajadores pueden pensar en si las máquinas no son caras, ser empresarios. Al empresario le asegura que no pase, al ser caras las máquinas y que no puedan comprarlas.

Adam Smith: incrementa la habilidad, ahorro de tiempo, innovación tecnológica.

Marx:

- La división del trabajo no mejora la habilidad del obrero, porque el obrero se especializa en una cosa concreta y no tiene polivalencia.
- Ahorro de tiempo, lo podría obtener cada trabajador (ej. 18 fases de las agujas, hacer unas cuantas en cada fase) al ir realizando todas las fases alternativamente se produce al final la misma cantidad de productos y conocerá todas las fases.
- La facilidad a innovar en el trabajador se pierde porque no se tiene una imagen en conjunto.

Conclusión: el sistema de fábrica no es más productivo, sino que los empresarios buscan el control de los obreros.

En casi todas las fábricas se llega a la división del trabajo y en las minas de carbón se intentó también la

división del trabajo en Inglaterra, pero se cambió a trabajo en equipo.

LA FÁBRICA

Con la aparición de la fábrica el trabajador tenía una pérdida del control sobre el producto y el proceso.

Dos teorías enfrentadas (la aparición de la fábrica):

- *Visión clásica*: la fábrica aparece para aprovechar las fuentes de energía (ej. agua) (fábricas textiles cerca de los ríos). El control es secundario.
- *Visión Marxista*: El elemento fundamental sería las posibilidades de aumentar el control y la vigilancia de los obreros. La tecnología es secundaria. Se argumenta que hay muchas fábricas que se crean sin que haya innovación tecnológica. El empresario busca facilitar un control sobre el producto y sobre el proceso productivo.

Problemas de los empresarios:

– Disciplinar a los trabajadores. Buscaban que fueran cumplidores. Proceso de adaptación difícil a las normas establecidas (ej. horarios). Mucha gente provenía del campo, ellos creaban sus normas, horarios, etc.

- En muchas fábricas textiles inglesas se hacía todo a mano, en otras no se utilizaba ninguna energía que no fuera humana. No es superior tecnológicamente.
- Pereza y falta de honestidad. Una vez satisfechas las necesidades básicas no iban a trabajar. Una posibilidad era bajar los salarios, pero no es buena solución. El empresario perdía una sexta parte de la producción (robos antes de la fábrica). Con la fábrica desaparece. Y al tener control los obreros no pueden por ejemplo que mojen la lana, etc. (para que pese más). Por eso el empresario tiene interés en las fábricas ya que así puede disciplinar a los trabajadores y controlarlos. La empresa aumenta la producción al disminuir el fraude, y disminuirá los salarios. Y la producción será más previsible y aumentará los beneficios. La tarea del empresario estará sometida al cálculo.
- El empresario puso unas leyes muy duras pero muchas no las pudieron poner en práctica ya que los jueces (eran rurales) no estaban muy conformes. Y se usaban niños huérfanos para trabajar. Condiciones no muy buenas en las fábricas.

TEMA 9: LA ESCUELA CLÁSICA LA ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO (O.C.T.) DE TAYLOR

INTRODUCCIÓN

El Taylorismo que nace en los Estados Unidos, es una representación de cómo se ha de dirigir la empresa. Hace un estudio detallado del proceso. Estudia de manera detallada, muy científica de cómo se produce un objeto, seguidamente divide el trabajo de forma fácil, y finalmente sincroniza todo y lo organiza.

- Estudio del proceso.
- División del trabajo.
- Sincroniza y organiza.

Por tanto, reorganiza el sistema de trabajo de las empresas americanas.

El Taylorismo no sólo se sitúa en las fábricas, sino en muchas organizaciones como ONG, empresas públicas, estatales, etc. Es un movimiento que tuvo una gran extensión. Estos sistematizadores aparecen hacia 1880 en USA, son ingenieros, gente práctica, que no hace grandes teorías, sino estudios de carácter aplicado. Se plantean como se puede dividir mejor la empresa.

Parten de una filosofía que, según ellos, sólo hay una única forma de hacer bien las cosas. Hacen un planteamiento de buscar la eficacia. Tienen tres grandes objetivos:

- Incrementar la productividad.
- Centralizar la autoridad.
- Utilizar la ciencia con una doble finalidad:
 - Para conocer mejor el mundo industrial.
 - Como un instrumento legitimador.

CONTEXTO HISTÓRICO

Taylor (1856–1915). Elementos a tener en cuenta:

- Los EEUU, salen de una guerra civil, y el gobierno propone crear barreras proteccionistas a los productos exteriores, al mismo tiempo interiormente, es liberal. Esto funciona, y los EEUU se convierte en un país industrializado.
- Los EEUU se configuran como un país de grandes empresas e industrias monopolísticas. En cada sector encontraremos unas cuantas empresas que controlan una parte determinada del mercado.
- Tienen una fe bastante ciega en la ciencia. Cosa que aprovecharán estos ingenieros sistematizadores.
- El tipo de organización empresarial que en el siglo pasado habría en EEUU, sería un sistema ineficiente. Crea muchos conflictos, es un sistema incompetente.
 - Eran empresas organizadas de forma muy jerárquica, opresiva, militar.
 - Habría un uso muy arbitrario del poder. Poco sistemático.
 - Un poder directo por parte del empresario o del capataz.

Estos capataces tenían un gran poder, que se fundamentaba en tres elementos:

- Ellos establecían los métodos y el tiempo de cómo se tenía que producir.
- Eran los que verificaban la calidad final del producto y los costes.
- Podían contratar y despedir libremente.

Era un sistema jerárquico, pero no burocrático.

EEUU es un país de emigrantes, por tanto su conocimiento del mundo de la fábrica es nulo, y la mano de obra es problemática.

Estaría la figura del contratista, que era una persona que trabajaba en el interior de la fábrica, pero era como una especie de empresa subcontratada. Pactaba una cantidad y precio de piezas con el empresario.

Apareció el problema de la "Caja Negra", que quiere decir que el empresario sabe lo que entra y lo que sale, pero no sabe como se elabora el producto, ni quien lo elabora.

CONSECUENCIAS:

- Es un sistema ineficiente.
- Arbitrario (acaba creando tensiones).
- Marcan normas para medir el trabajo.
- EEUU no tiene colonias, y esto es importante porque no podían ir a otros países para conseguir materias primas más baratas. No podían extraer tanta plusvalía absoluta y tendrán que intensificar el trabajo para

reducir costes.

- La ciencia se aplica en la industria de una forma muy intensa, y permite una producción con tres características muy comunes:
 - Por primera vez se estandarizan (normalizan) los productos, y también las máquinas.
 - Se pueden producir piezas intercambiables.
 - Especialización de máquinas industriales.

LECTURA DE TAYLOR DE LAS FÁBRICAS DE FINAL DEL SIGLO XIX

Reforma de carácter mental en la cual colaborarán trabajadores y empresarios. Propone que desaparezca el conflicto entre capitalistas y trabajadores. Para Taylor el elemento clave es el incremento de la productividad. Al incrementarse el rendimiento del trabajador, habrá más a repartir.

El trabajo tiene que aumentar la productividad para repartir entre trabajador y empresario. Inconvenientes de la fábrica a finales del s. XIX:

1.- Los trabajadores partían de una creencia errónea, "no tenemos que incrementar la productividad porque así se aumenta los despidos". Taylor propone que no es así, un incremento de productividad no significa despidos, si aumenta la productividad, los precios bajarán, el consumo aumentará, y por tanto se podrá mantener los puestos de trabajo.

2.- Los trabajadores de forma intencionada producen lentamente y esto se conjuga con una organización ineficiente por parte de la empresa. Combinando los dos elementos, los trabajadores siempre irán poco a poco porque saben que si hacen un trabajo en menos tiempo, la dirección de la empresa aumentará la cuota de producción, sin haber un incremento de retribución.

3.- Por parte de la empresa hay una ineficacia en el momento de elegir como trabajarán los trabajadores. Taylor intentará estudiar qué tareas son mejores para cada uno. La planificación la tiene que hacer la dirección de la empresa. No puede hacerlo el trabajador.

LAS PROPUESTAS DE TAYLOR

Colaboración entre trabajadores y empresarios. Se tiene que superar la lucha de clases. La eficiencia será buena para los dos.

Características de la filosofía de Taylor (sistematizadores):

1.- Separación de tareas, aquellos que las ejecutan (trabajadores) y aquellos que planifican las tareas (empresarios).

2.- Cobrar de forma individualizada según las piezas realizadas. Habrá primas individuales si el trabajador mejora y sanciones si no llega al mínimo estipulado. No hay trabajo en equipo.

3.- Los racionalizadores hacen unas normas detalladas, todo está detallado al mínimo, trabajos concretos especificados, los trabajadores encuentran lo que tienen que hacer por anticipado y detallado. El trabajo está estandarizado y es uniforme. Siempre se fija un tiempo para realizar una determinada cantidad de trabajo. Este sistema crea un nuevo tipo de trabajadores que son unos obreros semicualificados. Desaparecerá el oficial y pasarán todos a semicualificados. La mayoría de trabajadores serán de este tipo.

Las condiciones de trabajo son muy similares, una forma de trabajo homogénea, esto significa que puede generar una base social de grupo, todos tienen la misma condición.

Pedían a la dirección de las empresas individualizar las carreras. Crear una especie de sensación de carreras, que diferencie un poco el trabajo entre los trabajadores.

4.- Selección y formación científica de los trabajadores: "El hombre adecuado en el lugar adecuado". Todo trabajador es capaz de hacer un trabajo muy bien, aquella que hagamos mejor es la que debemos realizar, y si lo precisa, darle más formación para complementar los conocimientos. Adecuación de trabajo entre los trabajadores.

5.- Colaboración entre empresario y trabajador:

- Paternalismo laboral, el empresario tiene que conocer personalmente a cada trabajador, hablar con él, reñirle, etc. Contacto directo y paternal.
- Que el empresario contrate personalmente a sus trabajadores, en lugar de que los contrate los sindicatos.

6.- Se tiene que reestructuras (reformular) la dirección de la empresa:

- Planificación rigurosa.
- Delimitar responsabilidades y restringir las responsabilidades de trabajadores con categorías inferiores.
- Quiere crear que las empresas se doten de una burocracia que vele por los intereses.
- Potenciar mandos intermedios y potenciar una dirección funcional (según su función) (ej. inspector, operador que enseñe, jefe mecánico, jefe de reparación y limpieza, encargado del cómputo del tiempo, encargado flujo producción, encargado sanciones, etc.) (Bonazzi, pág. 42).

DIFUSIÓN DE LA O.C.T. (Organización Científica del Trabajo)

Se difunde rápidamente en EEUU. Comienza en empresas concebidas como talleres y luego pasa a grandes empresas industriales, después a empresas de servicios. Antes de la 1ª Guerra Mundial este modelo ya está consolidado en EEUU, en Europa se consolida después. En Europa no se difunde todo el modelo, sólo algunos elementos, como por ejemplo el incremento de productividad, pero no el aumento de salario.

En España, 20 años después de morir Franco (años 50, principios años 60), nosotros conoceremos un modelo mixto entre Taylorismo y Fordismo.

IMPLICACIONES Y DEBATES ALREDEDOR DE LA O.C.T.

Positivistas: son los primeros en pensar la organización de la empresa de forma racional.

Consecuencias de este modelo sobre los trabajadores:

- 1.- Se descualifica bastante. Los trabajadores pierden el saber del oficio y el control pasa a los empresarios. Mejora la eficiencia.
- 2.- Las condiciones de trabajo son homogéneas. Facilitará que los trabajadores se sindicalicen (es la manera de conseguir mejoras).
- 3.- Incremento de la productividad.
- 4.- Todo es científico y racional.

Crítica (desde la psicología social):

- 1.- De carácter técnico, modelo organizativo que causa un gran estrés y fatiga, falta de motivación en los trabajadores.
- 2.- La hacen los sociólogos marxistas: antes había un trabajador de oficio que controlaba el trabajo, y ahora pasa el control del trabajador al empresario, control estricto por parte de la dirección a los trabajadores.
- 3.- En cualquier teoría hay una idea de cómo nos comportamos los seres humanos, estas ideas pueden ser implícitas o explícitas. El Taylorismo tenía la concepción de los seres humanos: concepción maquinicista, que somos como máquinas, robots. Pensaba que los seres humanos somos muy simples y que no pueden hacer tareas complejas, que somos egoístas y que sólo buscamos el salario.
- 4.- Piensa siempre en trabajadores aislados, no como colectivo, y egoístas.

TEMA 10: EL FORDISMO

6.1. LA PRODUCCIÓN EN MASA (HENRY FORD).

6.2. EL NUEVO ORDEN INDUSTRIAL (HENRY FORD).

6.3. DIFUSIÓN DEL MODELO (HENRY FORD).

6.4. LA ESCUELA DE LA REGULACIÓN FRANCESA.

6.1. LA PRODUCCIÓN EN MASA. FORDISMO.

Para Taylor lo más importante, le preocupaba mejorar la eficacia del proceso industrial, no se preocupó de cómo vender la producción.

Ford, su idea era un sistema de producción en masa, requiere un mercado de compradores que sea masivo. Busca crear más mercados, como colocar los excedentes de la producción.

Llevará a cabo cambios en tres ejes:

- Plantea cambios técnicos (cadena de montaje).
- Plantea cambios organizativos.
- Plantea cambios para generar aumento de consumo.
- *Cambios técnicos:*
 - Utilización de máquinas y herramientas especializadas, concebidas para realizar un determinado coche. Herramientas que permiten una producción precisa y rápida (y eficiente).
 - Por 1ª vez se utiliza la cadena de montaje, personal de planta fijo y el producto es el que avanza (la cadena de tracción manual, empieza en 1913). Después cadena mecánica. En 1913–1929, se acaba de fabricar el modelo de coche Ford T, se fabricó 15 millones de unidades. Mientras se producía este coche, aumentó la productividad. Durante el primer año de fabricación tardaban 12'5 horas para tener a punto el coche, al finalizar el primer año, tardan 6 horas (tracción manual), y después 93 minutos (tracción mecánica).
 - Normalización de las piezas, todas las piezas son intercambiables. La cualidad de las piezas son idénticas. Planificación muy rigurosa, para que un empleado no trabaje el doble que otro, etc. y rompa la cadena. Todos al mismo ritmo.
- *Cambios organizativos:*
 - La necesidad de adjudicar unas tareas muy concretas a cada trabajador, ajustadas al ritmo de la cadena.
 - Los trabajadores estarán fijos en un sitio. No se desplazan a buscar material, etc.
 - La norma de producción se colectiviza, se tendrá en cuenta el rendimiento global de la fábrica.
 - El ritmo de la máquina lo marcará la dirección de la empresa.

- La división del trabajo es extrema, se dividen las tareas al minuto. Se crean muchos supervisores para controlar las tareas de los operarios.
- *Cambios en el consumo:*

Los incrementos de la productividad son altísimos y los traslada al producto final bajando los precios. Cada nueva rebaja de precio podía llegar a segmentos del mercado de menor poder adquisitivo. 1910–1914: el precio pasa de 686 \$ a 390 \$.

6.2. NUEVO ORDEN INDUSTRIAL.

Estos cambios técnicos tuvo unas consecuencias negativas para los trabajadores, en apariencia la fábrica Ford es una empresa de gran eficiencia, internamente tenía grandes problemas:

- Absentismo laboral, muchos días faltaban.
- Rotación, tasas de rotación elevadas (muchos trabajadores se marchan de forma voluntaria y se tienen que contratar nuevos trabajadores).

Problemas muy importantes para la empresa. Formar un trabajador de Ford no es muy caro pero tiene un coste de formación. En 1913, preparar a un trabajador costaba 39 \$, 50.000 trabajadores durante ese año abandonaron la fábrica. Trabajo duro, monótono, pesado, etc. cuando encontraban algo un poco mejor, se iban. Mucha gente quería entrar pero duraban poco. Por ello dobla el salario de los trabajadores, pero si cumplen unas condiciones con el propósito de disciplinarles y asegurarse una mano de obra. Y para reducir la rotación y el absentismo laboral.

Condiciones para cobrar el doble:(L.Finkel cap. 3, pág. 128):

- Trabajador eficaz.
- Ser ahorrativo.
- Poseer un hogar digno.
- No alquilar habitaciones a huéspedes.
- Ser limpio.
- Estar legalmente casado.
- No permitir que la mujer trabaje fuera de casa.
- Etc.

Las condiciones implican cumplir una estricta conducta dentro y fuera de la fábrica. Tenían que ser personas muy disciplinadas. Implica pautas de control. Ford pensaba que los que cumplían estos requisitos, serían más productivos. Crea un departamento de sociología que controla la vida privada de sus trabajadores, para tener unos trabajadores disciplinados. Gracias al doblar el sueldo, consiguió la mano de obra que quería.

6.3. DIFUSIÓN DEL FORDISMO.

El Fordismo precisa de integrar fábricas productivas y produce para un mercado de masas (de consumo), al producir más bajo el precio de los productos. Es un modelo que se difundió por todo el mundo. En los años 30, el modelo ya es conocido y se utilizaba en plantas productivas de productos estandarizados.

Ventajas de este modelo:

- Mejora el control (simplifica la tarea del empresario con las máquinas).
- Para los trabajadores: se mejoran las posibilidades de promoción, mejoras de formación, mejores condiciones laborales, salariales, menos horas.
- Condiciones muy duras, mucho desinterés por parte de los trabajadores y sabotajes (porque no tenían

alicientes).

6.4. EL FORDISMO VISTO POR LA ESCUELA DE LA REGULACIÓN FRANCESA.

Según esta escuela el fordismo es un cambio radical sobre concepciones anteriores. Fase importante del desarrollo capitalista. Nuevo modelo social.

Concepto: Régimen de la acumulación. Son regularidades sobre como se asigna el trabajo y como se distribuye lo que se produce.

Dos tipos:

- Extensivo.
- Intensivo
- Parecido a la plusvalía absoluta (Marx), la jornada laboral se amplía o se busca una expansión geográfica de sus productos, baja productividad. Gran importancia del trabajo obrero.
- Inversión capital constante, inversión en maquinaria alta. Productividad muy elevada. Asignación según consumo de masas, productos accesibles a muchos segmentos del mercado.

MODO DE REGULACIÓN

Formas institucionales que regulan la vida social y económica.

Dos tipos:

a) Competitivo.

b) Monopolista.

a) – Muchas empresas compiten para ofrecer sus productos. Libre mercado.

- Los salarios son bajos.
- Control de oficio por parte del trabajador (es cualificado).

b) – Modelo que una empresa controla un sector del mercado (un producto). Los precios son más caros.

- Existe un marco de negociación colectiva con los trabajadores. Salarios más altos. Sindicatos (negociación sindicatos fuerte).
- Control basado en el taylorismo, normas "científicas" de control del trabajo.

Etapas del desarrollo capitalista

1.– S. XIX, control de oficio, bajo consumo, intensificación del trabajo y hay esferas de relaciones no mercantiles (trueque, cambio). Régimen de acumulación extensivo. Modo de regulación competitivo.

2.– Las primeras décadas s. XX: Salarios bajos, introducción de maquinaria, inversión capital constante. Fuerte incremento de la productividad de la empresa. Regulación competitiva y acumulación intensiva. Se acabará en el crack de 1929: incrementa mucho la productividad, muchos productos, salarios bajos (poco poder adquisitivo).

3.– A partir de los años 30. Periodo en que empieza a imponerse el Fordismo a nivel mundial.

- Basado en el Fordismo, el Estado se preocupa en el bienestar (Seguridad Social, Sanidad, Desempleo, etc.).
- Modelo en el que los sindicatos se hacen fuertes. Periodo de una negociación colectiva más fluida con los empresarios. Mejoras del trabajo y condiciones salariales. Incrementará el consumo. Etapa de regulación monopolista. Acumulación intensiva.

Crítica a la escuela

- No se ve clara la diferencia entre el taylorismo y el fordismo (ya que en éste continúan algunos aspectos del taylorismo, como el control, la cadena de montaje, etc.).
- El flujo continuo lo quiso conseguir Ford. Pero los sabotajes, y la acumulación de las mercancías eran constantes y no consiguió el flujo continuo.
- El Fordismo ¿realmente se mundializó? Según Piore y Sabel dicen que no, que muchos sectores productivos en los años 70 no entraron en el método fordista.
- Los incrementos de productividad no pueden ser todos atribuidos al fordismo sino a la introducción de máquinas (ej. en la producción agraria no se introduciría este sistema pero sí máquinas por lo que aumentaría la producción).
- No tiene que haber ninguna relación en incrementar la productividad y aumentar los salarios, por lo que habrá menos poder adquisitivo, pero sí invertirá en máquinas, más personal, por lo que gastarán más las empresas.
- En Japón después de la 2ª Guerra Mundial se introdujo el sistema anterior, con sueldos muy bajos para tener mayor productividad.

TEMA 11: CRISIS DEL FORDISMO

- **LA CRISIS DEL FORDISMO.**
- **VIEJOS Y NUEVOS TIEMPOS.**
- **REACCIONES.**
- **BLAUNER Y TOURAINE.**
- **LA CRISIS DEL FORDISMO.**

A partir de los años 70, fuertes e importantes cambios económicos, organizativos, culturales, etc. Se comienza a demostrar que el fordismo está en los límites. Se ve que la producción fordista es muy rígida, producción mecanizada cara. El modelo fordista es fácil de copiar, empiezan a salir empresas (sobretudo asiáticas) que lo imitan pero con bajos salarios, y así poder competir con las empresas europeas y occidentales.

Según Clegg, el fordismo ya no representa nuevas vías de acumulación, se va extinguiendo. Se plantea:

- No existe un determinismo tecnológico. Una determinada tecnología debería corresponder a una determinada organización.
- Cada vez más el consumidor es más exigente, pide productos de más calidad, el producto tiene que estar diferenciado, se debe dirigir a segmentos económicos.

Empiezan a aparecer nuevas formas de organizar el trabajo: Toyotismo o Just in time o especialización flexible.

- Sistema muy rígido (el fordismo). Rigidez de tres tipos:

1.- Unidades de producción (tamaño grandes).

2.- Técnico y organizativo.

3.- Institucionales.

1.- Para economías de gran escala. Pensadas para hacer gran volumen, una gran tirada de un solo producto. Los clientes piden más diversificación.

2.- Fluctuaciones de la demanda. Hay momentos de gran producción y otros de poca producción. El sistema fordista no se adapta bien a esta fluctuación. Tienen grandes instalaciones y grandes gastos fijos. Le cuesta diversificar el producto. Es más fácil con el fordismo hacer un producto estándar que con variaciones.

3.- Problema de adaptar la ocupación de la demanda al producto, necesidad de variar (adaptar) los trabajadores según la demanda.

La normativa laboral no facilitaba la polivalencia y la movilidad. En algunos países se limitaba las horas extras o la posibilidad de ampliar la jornada. Con esto se imposibilita la flexibilidad.

• VIEJOS Y NUEVOS TIEMPOS.

Tipología de Sayer que nos permite clarificar (abstracto) como era la producción en los años 70 y ahora. Puede haber empresas que sean una mezcla de los dos modelos (híbridas):

VIEJOS TIEMPOS NUEVOS TIEMPOS

– Fordismo. – Post-fordismo.

– Rigidez. – Flexibilidad.

– Producción en masa. – Producción en pequeños lotes.

– Productos normalizados. – Productos diferenciados.

– "Just in case" (sólo por si acaso) – "Just in time" (justo a tiempo)

(se produce mucha cantidad, se almacena (se produce lo que hace falta).

para cuando haga falta).

– Grandes almacenes (gran stock). – Almacén mínimo.

– El trabajo es descualificado. – Cualificado.

– Integración vertical (la empresa se hace – Desintegración vertical.

cargo de toda la producción).

– Empresas globales (una única empresa – Empresas-red (diversas empresas

hace todo el producto). realizan una parte del producto para la empresa principal) o distritos industriales (no hay empresa principal).

• PROBLEMAS EN EL FORDISMO.

- Mercados saturados a partir de los años 70.

- Dificultades para equilibrar la fuerza de los componentes (para hacer un montaje e ir montando las diferentes partes).
- El fordismo necesita grandes almacenes, eso quiere decir grandes gastos de capital inactivo.
- Salían muchas piezas defectuosas. No lo descubrían hasta haber acabado los productos. Gastos más elevados.
- Control de calidad se realiza al final. El trabajo salía mal y luego se hacía el control de calidad.
- No había relación de calidad entre las diversas empresas colaboradoras. No había unos estándares entre la empresa principal y las colaboradoras.
- Primaba la cantidad sobre la calidad.
- El control de los trabajadores por la dirección era muy rígido, vertical, implica gran burocracia y problemas de coordinación. Genera desmotivación y estrés en los trabajadores. Despreocupación del trabajo, absentismo, y resistencias.

REACCIONES

Dos reacciones:

- Japón.
- 3ª Italia (Lombardía, Florencia, Venetto), nuevo modelo de distritos industriales. Un modelo de especialización flexible.

Estos dos modelos ponen en cuestión el modelo Taylor–Fordista. Rompe con la idea de que este modelo se pueda dar en todo el mundo, ya no es único. Son modelos más adaptados a las nuevas circunstancias de los años 70: la incertidumbre y el cambio, ofrecen una nueva lógica del proceso productivo, pueden abrir nuevas vías para buscar beneficios. Y se fundamentará en una nuevas características: polivalencia, más cualificación para los trabajadores, la pirámide de la empresa se hace más plana al desaparecer cargos intermedios.

Utilizarán nuevas tecnologías (informática, robótica, etc.). Tendrán una estrategia de comercialización destinada a segmentos más pequeños del mercado y más especializados.

4. BLAUNER Y TOURAINE.

BLAUNER parte de un concepto marxista, la alienación, intenta operacionalizar el concepto, buscará la fórmula para que sea observable y se pueda medir. Lo pone en relación con características observables de las empresas:

- El tamaño de la empresa (nº de empleados).
- Tipo de oficio.
- Control jerárquico.
- Poder contractual de los trabajadores.

Del concepto de alienación surgen cuatro dimensiones:

1.– Falta de poder, lo relaciona con no tener la posesión de los medios de producción, y el trabajo está controlado por un sistema impersonal (la máquina controla).

Grado de control sobre el mercado de trabajo (tutela de los sindicatos). (En algunos países tienes que estar sindicato para poder trabajar).

Grado de control sobre el proceso productivo. Indicadores de cómo se puede controlar el proceso productivo:

- Grado de libertad de la persona en las cantidades a producir.

- Grado de libertad en el ritmo de producir.
- Grado de libertad en el control de calidad del producto.
- Grado de libertad de movimientos.
- Grado de libertad en la forma de producir (modernidad).

2.- Ausencia de significado en la función que realiza:

1ª Tiene más significado si el producto es único en vez de estandarizado.

2º Tiene más significado si el empleado tiene una visión global del proceso productivo en lugar de una sola fase.

3º Si el producto es completo o fragmentado (si realiza un trabajo completo o fragmentado), si el producto es único, global y completo tendría más significado en la función.

3.- La integración y pertenencia a una comunidad industrial.

Si en el trabajo hay o no relaciones interpersonales con el resto de miembros de la empresa, si las condiciones del trabajo te permite relacionarte con el resto de trabajadores.

4.- Autoalienación. Es la más subjetiva porque dependen de la implicación de la persona en el trabajo.

Depende mucho del tipo de trabajo y la tecnología que se use.

QUÉ HIPÓTESIS GUÍA SU INVESTIGACIÓN (BLAUNER)

Estas cuatro dimensiones mencionadas están desigualmente repartidas entre las diferentes empresas, dependiendo de las variables mencionadas (nº de empleados, innovación tecnológica, contenido profesional, etc.).

Metodología que usará para demostrar si es cierto, analizará diferentes sectores industriales:

- Analiza sector de gráficas, porque nos da una forma de producir más artesanal (ej. diseñadores gráficos, etc.).
- Sector textil y sector automóvil son sectores que han usado mucho el sistema productivo taylorista-fordista.
- Sector químico, tiene una tecnología muy avanzada, y la hace diferente de los otros sectores.

RESULTADOS:

Sector a) se encuentra que los trabajadores son los menos alienados de todos, porque su trabajo es más artesanal. Los trabajadores controlan la calidad y la cantidad. Libertad de movimiento y hay más integración entre los trabajadores dentro y fuera de las empresas (pequeña y mediana empresa).

Sector b): en el textil -> se da un trabajo femenino, trabajo descualificado, trabajadores control jerárquico muy fuerte sobre las piezas, calidad, cantidad. Salarios bajos, no hay promoción, trabajo inseguro. Alienación mayor. Las empresas textil están sobretodo en pequeñas y medianas ciudades del centro de EEUU, esto facilita que las personas que trabajan se conocen dentro y fuera de la empresa. Integración en la empresa.

En el sector automóvil -> máxima alienación. El trabajo no tiene significado, no hay relaciones interpersonales, etc. Trabajo descualificado, rutinario, repetitivo, control jerárquico muy fuerte, falta de perspectivas y alienación social.

Sector c): Menos alienación porque el trabajo será automatizado. Necesitan una mayor cualificación técnica. Tareas de vigilancia y mantenimiento. La responsabilidad es más elevada. Los trabajadores tenían una mayor autoestima.

CONCLUSIONES:

En EEUU, el Taylorismo–Fordismo no es universal, se ha dado en el sector textil y del automóvil, pero no en el resto. Encontramos variedad a partir de la variedad del trabajo y del entorno. Este estudio demuestra que ha habido sectores con una evolución histórica diferente.

ALAIN TOURAINE (sociólogo europeo). Estudio empírico en la Renault, cerca de París, en los años 50–60, sobre la evolución industrial y tecnológica en una empresa del sector del automóvil.

Divide la evolución histórica en tres fases, a cada una le corresponde tres maneras de realizar el trabajo, y éstas corresponden a una diferente tecnología. Una determinada tecnología no le corresponde necesariamente una determinada fase, o forma de organización del trabajo.

1º. Fase A: antes del taylorismo, principios de la fábrica, las máquinas son polivalentes, flexibles, permiten hacer series cortas y el operario que manipula la máquina es casi artesanal, hace la pieza, persona que tiene un gran conocimiento del oficio, es cualificado (Bonazzi, p. 132).

Importancia a las relaciones humanas por el tipo de condiciones de trabajo.

Capataces, son aquellos que empezaron como operarios y han sido promocionados. Forma de mando directa, no tiene conocimientos previos de encargado.

2º. Fase B: momento que se introduce el taylorismo–fordismo. Desaparece el oficio, rutina, no tiene en cuenta a la persona, el trabajador no tiene una visión global de la empresa, etc.

La maquinaria es rígida y fácil de hacerla funcionar. Trabajo muy preciso.

El sistema organizativo hace que se descualifique el trabajo, pero sin embargo crea nuevas categorías y se multiplican para que no hubiera un colectivo muy fuerte, y hubiera una perspectiva más individual.

El capataz es el representante de la dirección y de la empresa, que marca las directrices de la misma.

3º. Fase C: fase de automatismo. Aquí se tiene menos trabajadores, pero el trabajo es más cualificado. El trabajo principal es de control y mantenimiento más que de operario. Competencia técnica.

El capataz hace la función de relaciones laborales, función de liderazgo, impulsor de relaciones humanas en la empresa, conocimientos de organización.

TRES CONCLUSIONES

- El modelo taylorista–fordista no es universal, corresponde a una fase de la evolución histórica en la industria no definitiva que puede ser superada.
- Cuando un sistema organizativo empieza a desaparecer surge otro, que tiene nuevos principios, diferentes a la fase anterior.
- Las tres fases A, B y C, pueden coexistir en una misma empresa, en diferentes épocas, cada una de las fases no depende de una determinada maquinaria, sino de los sistemas organizativos o factores sociales, etc. No determinismo tecnológico.

Los tayloristas utilizaban el determinismo tecnológico, para Touraine es un elemento ideológico. Una ideología es un sistema de valores que es el predominante en un período histórico concreto, y este es el valor del grupo dominante.

TEMA 12: NEOFORDISMO Y ALTERNATIVAS AL FORDISMO. DEL MODELO JAPONÉS A LA ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE

• EL MODELO JAPONÉS "JUST IN TIME" (TOYOTA).

A.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

A.2. OBJETIVOS DEL MODELO.

A.3. PILARES DEL SISTEMA:

- **J.I.T.**
- **Calidad total.**
- **Polivalencia.**
- **Colaboración entre empresas.**

A.4. CRÍTICA.

• ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE.

A.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS MODELO TOYOTA.

La empresa Toyota empezó antes de la 2ª Guerra Mundial, primero hicieron electrodomésticos, después material bélico y después de la guerra, coches. Período de fuerte expansión entre 1960 y 1980. Incremento productividad muy fuerte, se multiplica por cuatro. Después de la 2ª Guerra Mundial nacen unas nuevas relaciones laborales (los americanos democratizan el imperio japonés), se legalizan los sindicatos y éstos tienen mucha fuerza, muchos afiliados. En 1946 no había sindicatos, en 1959 la mitad estaban afiliados. Los sindicatos son de tipo marxista (imitan a los rusos). En los años 50 gran conflictividad social, los empresarios obtienen los favores del Gobierno. Miles de trabajadores de Toyota fueron echados (sobre todo sindicalistas). Dos puntos que tienen que hacer concesión a los trabajadores:

- Asegurar el trabajo de por vida al empleado.
- Un único sistema asalariado, en el que se compone de una parte fija (salario base) y una serie de pluses o mejoras, según antigüedad, la capacidad individual y asegura el reciclaje profesional.

Los sindicatos son neutralizados con estas concesiones y empieza a salir un nuevo tipo de sindicato: sindicatos de empresa.

Este modelo de concesiones dura hasta la crisis de 1992.

Después, este modelo rompe la idea de trabajar de por vida.

El Estado es intervencionista. Crea protecciones, aranceles para proteger sus productos. Invierte mucho en investigación y desarrollo de nuevos productos, etc. Aplica créditos blandos a las empresas. Las pequeñas y medianas empresas son muy importantes. Ocupa una gran parte de la población activa. Tiene trabajadores muy cualificados. Organización más flexible que los occidentales. Empresas más innovadoras.

Se tienen que diferenciar entre el modelo japonés y el modelo Toyota. El primero es más amplio porque hace

referencia a la relación entre las diversas empresas de Japón y las relaciones laborales de forma global. Toyota, modelo organizativo puro, determinado, particular de esta empresa.

A2. OBJETIVOS DEL MODELO.

Tres grandes objetivos en los años 50, según Ohno, uno de los directores de una de las plantas de Toyota:

- Reducir costes produciendo pequeños lotes de un mismo grupo de modelos.
- Ajustar la producción a la demanda. Por un lado atender a la demanda cuando se produzca. Por otro, adaptarse a las variaciones de la demanda. Modelo adaptable.
- Reducir stocks. Reducir el capital inmovilizado (menos materias primas y productos acabados).

Planificación total de la producción, muy ajustada y pretende evitar que se pierda tiempo, materiales y costes.

El modelo Fordista es un modelo de producción interna de grandes volúmenes estándares (de un mismo producto), este tipo de producción es el de producción en serie, producción en masa, consumidor poco exigente.

El modelo de Toyota, es una forma eficaz de administrar de forma interna la innovación o cambio que está planificado, sistema adecuado para los tiempos actuales que la producción de coches es muy fluctuante (muchas oscilaciones), se pide más variedad. Modelo adecuado para producir los productos necesarios, no se produce antes de que surja la necesidad, se produce en la cantidad justa y en el momento preciso que hace falta, y mantiene un flujo continuo de producción. Modelo que quiere trabajar sin stocks (el producto va directo al mercado, no se queda en el almacén).

A.3. PILARES DEL SISTEMA TOYOTISTA:

- **Just in time.**
- **Calidad total.**
- **Implicación y polivalencia.**
- **Colaboración entre empresas proveedoras y casa matriz.**
- **Just in time (justo a tiempo, J.A.T.).**

Producir en este sistema es producir los materiales necesarios en la cantidad y el tiempo preciso para su fabricación. Pretende producir no antes ni después, sino cuando es necesario (J.A.T.). En lugar de hacer grandes cantidades y almacenarlas, se trabaja cuando es necesario. Un sistema que requiere menos espacio, no necesita grandes almacenes, pocas existencias.

Los trabajadores que están al final de la línea reciben instrucciones sobre el producto que se tiene que hacer. Estos trabajadores piden a los trabajadores inmediatamente anteriores los componentes que necesitan para terminar el producto y así sucesivamente.

Es un sistema que necesita mucha coordinación, sistema de tiro (los últimos estiran de los anteriores). O puede llamarse "Kauban", etiqueta en la que indica las instrucciones en una vagoneta, de la última fila a los anteriores.

- **Calidad total o 0 defectos.**

Consiste en que los trabajadores están formados para detectar errores y controlar la cualidad del producto. Son los propios trabajadores que controlan la máquina, los que detectan los errores, pueden paralizar una máquina si su funcionamiento no es bueno, realizan diversas y pequeñas reparaciones. Se pretende con esta intervención de los trabajadores obtener una mejora en la calidad. También se eliminan entidades de control, o

personal de inspección. Y se incrementa la responsabilidad del trabajador. En estas empresas el aprendizaje sobre el proceso productivo es constante, siempre se puede hacer mejoras.

Se eliminan personal de control posterior.

Como la eliminación de errores se hace en el mismo momento que se produce hay un ahorro económico.

c) Implicación y polivalencia.

AUTONOMACIÓN: mezcla de autonomía y automatismo. De forma automática el trabajador para la máquina cuando observa un defecto para repararla si es un defecto pequeño, o avisar a un técnico si es grande. Este sistema precisa de una implicación muy grande de los ingenieros y la dirección para que sean capaces de tener los trabajadores los conocimientos necesarios para solucionar los problemas. "Círculos de calidad" (ingenieros, dirección y jefes, juntos tienen que encontrar soluciones a los problemas).

Es necesario que haya participación–colaboración de los trabajadores para explicarles las soluciones de los problemas.

Los trabajadores tienen que ayudar a los compañeros que estén sobrecargados de trabajo. El sistema J.A.T. tiene la necesidad de implicar a los trabajadores en las decisiones productivas.

Se tiene que formar a los trabajadores en la polivalencia.

El trabajo se hace en pequeños grupos de trabajadores. Los trabajadores se especializan no en una profesión, sino que se especializan en un producto. Ha de tener polivalencia, los trabajadores saben controlar diversas máquinas. Tienen que saber realizar diversas funciones. Pueden sustituir o ayudar a otro compañero. Los trabajadores saben ser flexibles y tienen una actitud de más colaboración con los compañeros. Hay un cambio radical con el concepto del taylorismo: el sistema taylorista tiene un elemento central → fragmentar las tareas obreras y tener operarios que realicen tareas sencillas y rutinarias. En el sistema toyotista se sobrecarga al trabajador, no existen tiempos muertos, se incita a ayudar a los compañeros (colaboración).

d) Colaboración entre empresas suministradoras y casa matriz.

En el sistema J.A.T. es necesario hacer pedidos constantes y pequeños a los proveedores. Las empresas proveedoras se tienen que situar geográficamente cerca y tienen que realizar diversas entregas el mismo día.

Estas empresas, sobretodo de primer nivel (suministran directamente a la casa matriz) también su sistema organizativo tiene que ser J.A.T. Una empresa de 2º nivel sería la que suministra a las de primer nivel (puede haber de 3er nivel que suministra al 2º nivel, estas pueden ser que no sean J.A.T. por ser pequeñas). Obligan a las empresas colaboradoras el sistema J.A.T.

Las empresas colaboradoras son elegidas por la empresa matriz dependiendo de dos cosas:

- 1.– Capaces de colaborar en un proyecto de largo plazo (ej. a suministrar tornillos mientras dure la vida de un coche, ej. 8 años).
- 2.– La empresa colaboradora a lo largo de la vida activa de ese producto tendrá que introducir mejoras constantes (descuentos cada año). Es necesario intercambio de información y ayuda entre empresas, jurídicamente independientes.

Tres aspectos importantes:

1º El proceso de mejora es continuo, "KAIZEN", es un elemento central porque es muy diferente al sistema taylorista, porque en este anterior (taylorista) es un sistema definitivo definido por la autoridad. En el de Toyota los trabajadores siempre pueden aportar mejoras.

2º En el sistema Toyota hay unos elementos estructurales (se necesita menos stocks), elemento sociocultural que se tiene que tener en cuenta, precisa más cualificación. Sistema que pide un cambio de actitud (tiene que colaborar más, ayudar, etc.).

3º El modelo Toyota es exportable a Occidente, hay empresas que quieren implantar este sistema.

A.4. CRITICA

- Como se difundió este modelo a Europa.
- Implicaciones de este modelo desde el punto de vista del empresario y el del trabajador.
- Difusión gradual y experimental. (1º se prueba en algunas secciones). Esta adaptación se hace aprovechando el sistema de relaciones laborales existentes en Europa. Implica: que se cambie el sistema aprovechando: bajos salarios, tipos de contratos eventuales, fuerza de trabajo inmigrante, se adapta el modelo organizativo al contexto del mercado laboral de cada país europeo.
- Difusión en tres fases:

1.- Logística, introduce medidas para reducir stocks.

2.- Un cambio de conciencia respecto al J.A.T. (1ª fase gestión de stocks, 2ª fase gestión de recursos humanos). Período en el que empiezan a seleccionar a sus proveedores. Cambios organizativos y humanos ligados a los cambios tecnológicos y de productos. O si no, se introducen elementos relacionados a las necesidades de la empresa, ej. si tiene un problema de calidad, buscará solucionarlo con los elementos de J.A.T.

3.- Implantación total del J.A.T. en casos de plantas nuevas en Europa.

- – *Sobre el capital*: para la empresa la implicación es el incremento de los beneficios, porque mejora la calidad, no hay tiempo muerto, se reducen los stocks.
- *Sobre el trabajo*:
 - Se necesitan menos trabajadores.
 - Pueden conseguir más productividad, más polivalentes.
 - Más control (se exige que el trabajador ayude al compañero).
 - Sistema que no permite zonas de sombra (no hay tiempo muerto).
 - Sistema que incrementa la responsabilidad pero no tiene más autonomía.
 - Cambio del sistema salarial, una parte es fijo y otra variable, valora el mérito individual.
 - Cambio de mentalidad del trabajador y de sus sindicatos.
 - Los períodos de formación son más importantes, la formación que se obtiene es especializada para dicha fábrica. Esto implica que sea más difícil encontrar otro trabajo en otra fábrica distinta. Desde el punto de vista de la empresa, si dedica muchas horas de formación, tendrá más importancia los trabajadores internos que los nuevos que tendrán que hacer más horas de formación. En caso de más producción se incrementarán las horas de trabajo (horas extras) antes de contratar gente nueva, que tendría que darles formación y es caro.
 - Se tiene preferencia a los trabajadores hombres y jóvenes, por dos cuestiones: no tienen cargas domésticas y pueden hacer más horas extras, y jóvenes porque no han trabajado en otros sistemas.
 - Hay un aplanamiento porque desaparecen cargos intermedios, ya que los trabajadores tienen más control del producto.

- **LA TEORÍA DE LA ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE**
- **INTRODUCCIÓN: LA SEGUNDA RUPTURA INDUSTRIAL.**
- **VÍAS PARA SALIR DE LA CRISIS:**
 - **EL KEYNESIANISMO INTERNACIONAL.**
 - **LA ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE (E.F.).**

- **CUATRO POSIBILIDADES E.F.**
- **CRÍTICA.**
- **INTRODUCCIÓN: LA SEGUNDA RUPTURA INDUSTRIAL.**

Dos autores: Piore y Sabel, escribieron un libro que se llama "La 2ª ruptura industrial", tesis que defienden: 1º comentan que a partir de los años 70 hay un cambio muy fuerte sociocultural de los países occidentales. Esto significa que hay una crisis económica fuerte, crece el paro, el déficit público es muy fuerte, se tiene que ser justos entre oferta y demanda, crece la desigualdad de las rentas, etc.

Causas de la crisis, argumentan que el modelo fordista ha entrado en crisis, y se encuentra en unos mercados saturados, fragmentados, diferenciados y los consumidores están dispuestos a pagar por la calidad sobre el precio, delante de esta situación los países pueden adoptar dos vías:

- *De carácter keynesiano, pero a nivel mundial.*

Esta vía tendría como ejes:

- Continuar en el sistema organizativo fordista, no hacer cambios productivos.
- Potenciar la demanda internacional (exportación).
- Establecer la estabilidad económica a nivel general mundial (Fondo monetario internacional, etc.).
- Una nueva distribución de la división internacional del trabajo, entre países ricos (productos acabados) y países pobres (materias primas).

Esta primera vía está en crisis, y es difícil que pueda salir de ella, según estos autores.

- *Vía de especialización flexible*, está en expansión, esta vía estaría sustentada por unos elementos:
 - Se fundamenta en formas más artesanales de producción, conocerían más el proceso productivo.
 - No había empresas dominantes sino una red de empresas relacionadas que mantienen contactos rígidos.
 - Es necesario equipos flexibles de producción.
 - Comunidades industriales innovadoras (comunidades especializadas en algún producto).

Este proceso de E.F. según los autores, se extiende y podemos encontrarlo en muchos países capitalistas europeos este cambio del fordismo al E.F. Para ellos estaríamos en la 2ª ruptura industrial (a partir de los años 70).

1ª Ruptura industrial, el s.XVIII–XIX, en Inglaterra y Estados Unidos, Revolución Industrial, dura hasta los años 60–70 del presente siglo.

2ª Ruptura industrial, a partir de los años 70, la E.F. empieza a ser el sistema dominantes.

- **DOS VÍAS PARA SALIR DE LA CRISIS.**
- **Keynesianismo internacional.**

Para ellos esta vía está condenada al fracaso. Se fundamentaría en tres mecanismos:

- Hacer crecer la demanda internacional, se debería desarrollar los países en vía de desarrollo (África, Centroamérica...).
- Estabilizar el tipo de cambio.
- Distribuir la expansión productiva entre países avanzados y los que se están industrializando.

Esta política lo tendría que liderar organismos internacionales (ej. Fondo Monetario Internacional, el Acuerdo general sobre aranceles y comercio).

Esta vía es inviable por lo siguiente:

- Es difícil coordinar la política económica de los países más avanzados con los países en desarrollo.
- El Fondo monetario internacional, no estaría para liderar este proyecto y lo único que se conseguiría sería políticas reformistas de carácter puntual.

• **Segunda vía: Especialización Flexible.**

Reconocen de que la vía que proponen es bastante especulativa y que no tienen elementos históricos, no son capaces de encontrar casos en el s.XIX que trabajaran con las premisas de E.F. Necesita para funcionar los elementos siguientes:

- Condiciones tecnológicas basadas en la aplicación del ordenador en el mundo industrial. Necesitamos ordenadores que puedan ser flexibles, para producir series cortas de un producto, para ajustar la demanda a la producción.
- Hace falta que las Instituciones Públicas fomenten la investigación (innovaciones).

• **CUATRO POSIBILIDADES DE E.F.**

• **Conglomerados regionales (distritos industriales):**

- Están formados por PYMES, no hay ninguna dominante, son todas iguales. Sector delimitado territorialmente.
- Estas empresas están relacionadas en red, y los lazos que tienen son tanto de cooperación como competencia.
- Hay una serie de instituciones (Cámaras Comercio, sindicatos, cooperativas...) que dan una serie de facilidades a las PYMES, según el país (créditos, compra de materiales (almacén regulador), suministrar productos semiacabados).
- Se trata de una comunidad industrial, fundamentada en variables muy diversas: etnia (raza), país procedencia., o de carácter religioso o político (ej. en Italia).

• **Empresas federadas:**

A nivel económico, empresas que comparten acciones, consejos de Administración ligados.

A nivel social, se basan en lazos familiares entre las empresas. Ej. antiguamente en Francia y Japón.

• **Empresas "solares" y 4. Las Fábricas-taller:**

Estas empresas no producen gran cantidad de productos. La forma de organizarse es la típica del taller del s.XIX. Las empresas subcontratadas tienen mucha autonomía (resuelven problemas técnicos, de producción, etc.). Este tipo de empresa necesita que halla en su ámbito geográfico determinadas instituciones o empresas (Universidades, etc.) que facilitan la producción.

Características que comparten estas cuatro formas de E.F.:

- Tienen que combinar la flexibilidad y la especialización, rama concreta de productos que varían según los cambios de demanda, avances tecnológicos, etc.
- Limitan la entrada de nuevos trabajadores, enlace fuerte entre economía–sociedad (según quién seas o conozcas).
- Fomenta la competencia, para conseguir ser innovador a todos los trabajadores se les garantiza un lugar en la comunidad no en la jerarquía.
- Necesita trabajadores más cualificados, estos serán más generales, que sean polivalentes.
- No hay división entre ejecutar y planificar. Mezcla. Una misma persona planifica y ejecuta.
- Federación de empresas donde se requiere que estén ligadas, confianza mutua.
- **CRITICA.**

Algunos autores dicen que la E.F. es una teoría, no tiene fundamentos empíricos, que no se puede localizar zonas donde predomine esta especialización flexible. Estudios empíricos que incluso en zonas donde se decía que era E.F. predomina el sistema fordista. Para muchos autores el sistema Taylor–fordista no es un sistema en declive, sino que se ha adaptado a los nuevos tiempos haciendo cambios pero manteniendo la esencia de lo que significa Taylor–fordismo, es una mezcla de las dos cosas, productos estándares pero haciendo cambios en el final de la cadena.

Una autora Anne Pollert, hace una reflexión en el sentido fundamental: el sistema Fordista no está en crisis lo que pasa es que en empresas que trabajaban en un sistema E.F. (pequeñas, tipo taller) terminan pasando al sistema fordista, porque el sistema fordista (retocado) es un sistema eficiente de producción.

Piore y Sabel, dan gran importancia a las nuevas tecnologías (informática), muchas empresas utilizan estas tecnologías pero no significa que sea E.F. sino rígidas (trabajador descualificado, rutinario). Para muchos autores la E.F. es una tipología ideal pero no quiere decir que existan empresas que sean 100% E.F.

TEMA 13: INTRODUCCIÓN Y RECONSIDERACIÓN DEL CONCEPTO TRABAJO

- **INTRODUCCIÓN**
- **LAS DIFERENTES DIMENSIONES DEL CONCEPTO TRABAJO.**
- **TENDENCIAS DE CAMBIO:**

- **Terciarización.**
- **Flexibilización.**
- **Informalización (economía sumergida).**

- **INTRODUCCIÓN.**

En los últimos 20–25 años ha cambiado mucho el mundo del trabajo. Al principio son contratos eventuales. Más paro.

Cambios muy importantes. Concepto del trabajo, muchos tipos de trabajo (además del asalariado):

- En negro, se puede dar el caso de que sea impuesto, ciertas condiciones de pobreza.
- Trabajo voluntario, se realizaría al margen de las funciones asistenciales a través de ONG.
- Trabajo autoaprovechamiento, de bricolaje, hacer unas tareas de la casa (pintar, colgar un cuadro, etc.) si tenemos tiempo no contratamos a nadie, sino que lo hacemos nosotros.

El concepto de trabajo puede tener una dimensión de explotación en el trabajo en negro, que "aliena" a la persona. Pero en una ONG, es de autoayuda, voluntariedad, etc.

En España también existe otros tipos:

- Trabajo parcial (de más corto tiempo)...

El concepto de trabajo implica gran complejidad, a partir de los años 70.

• LAS DIFERENTES DIMENSIONES DEL CONCEPTO TRABAJO.

¿Cómo estudiar esta realidad tan compleja?

1º se tiene que aceptar que el mundo del trabajo ha cambiado mucho, hasta los años 60, era un mundo laboral dominado por los hombres, contratos a tiempo completo y fijo, gran importancia a las grandes empresas, la sociología que estudiaba el mundo del trabajo se llamaba sociología industrial, porque se pensaba que lo que tenía que estudiar era el mundo industrial, no el de servicios, las grandes empresas, y estas relaciones de trabajo en estas empresas se tenía que trasladar al resto del mundo del trabajo. En los años 70 esto desaparece después de la crisis del petróleo (año 1973). Diferentes elementos del cambio:

- A resultas de la crisis económica, la población dedicada al sector industrial disminuye.
- Las empresas europeas trasladan las plantas productivas al tercer mundo (mano de obra barata).
- Crecimiento del sector servicios.
- Masivamente se incorpora la mujer al mundo del trabajo.
- Crece el paro, se crea la economía sumergida, crecen los contratos eventuales y se incrementa el trabajo parcial.

En los años 80–90, se considera trabajo con relación contractual, asalariado, Un 2º tipo de trabajo es la autoocupación (autónomo). Un tercer tipo, es el trabajo sin relación contractual, economía sumergida (en negro). En estos tres el eje principal es el económico. Un cuarto tipo de trabajo es el que no habría explicación de tipo económico, voluntario, ONG. Un quinto tipo, es el trabajo de ámbito doméstico, tareas reproductivas (tareas domésticas) (cuidar niños, lavar, cocinar...).

Para evitar la nueva realidad hace falta entender: hay que analizar en qué relaciones sociales se inscribe este trabajo, hay que analizar la relación en el contexto. Ejemplo realizado por Pahl, dice que se tiene que estudiar el trabajo según la relación social en el que se está inmerso, ej. una mujer que plancha una camisa en su casa, puede haber varios tipos de trabajo, si tiene un contrato y una persona le viene a buscar el trabajo (mujer asalariada), o si trabaja para un empresario pero no está dada de alta (economía sumergida), o si trabaja como autónoma, el empresario es ella misma, o si plancha la camisa para el marido (ámbito doméstico).

PAHL

Mujer planchando: – mujer asalariada situaciones

- autónoma económicas
- trabajo sumergido
- relación de reciprocidad (amante) Situaciones no gene–
- Rol doméstico radoras de ingresos

ligadas a la división del Trabajo Doméstico.

Marx: hizo una distinción que se consideró útil para entender el mundo del trabajo, hoy en día crea problemas:

- Trabajo productivo.
- Trabajo improductivo.
- Genera la plusvalía.
- No genera plusvalía.

Cada vez se generan más trabajos improductivos (según el concepto de Marx), sanidad, justicia, profesores, etc. Antigüamente era básicamente trabajo industrial, textil, etc.

• CAMBIOS EN EL CAMPO DEL TRABAJO.

- Crecimiento sector servicios (terciarización): en países avanzados el sector servicios en cuanto a producción, cada vez es más importante. La dificultad es el de definir que son servicios. Se trata de un trabajo que se realiza con un objetivo lucrativo, no siempre el objetivo es el lucro. Se puede dividir en tres grupos (según Offe y Berger):

- 1.- Servicios comerciales, aquellos que se venden u ofrecen en el mercado (restaurantes, bar, academias, enseñanza privada...).
- 2.- Servicios de vigilancia, ligado al sector industrial de la producción, sirven para facilitar la producción (limpieza, mantenimiento, seguridad, gestoría, recursos humanos,...).
- 3.- Servicios públicos, aquellos que ofrece el Estado, no siguen lógica de mercado sino política (sanidad, justicia, policía, etc.).

Porqué crecen los trabajos en el sector servicios: hay diferentes explicaciones:

- *Visión funcionalista*, se centra en la función que se realiza el sector servicios (esta función es muy importante en la sociedad). Están vinculados con la industria para regular conflictos, de intermediarios, entre empresas y trabajadores (ej. gestorías, RRHH, etc.).
- *Visión marxista*, se centra desde el punto de vista del mercado del trabajo. Lo que ofrecen las empresas es trabajo al sector servicios. Necesitan más personas dedicadas al sector servicios que de los que se necesitan para industria.
- Cambio de comportamiento de las personas que buscan trabajo, éstas prefieren un trabajo en el sector servicios porque el trabajo es más limpio, condiciones trabajo mejores, condiciones salariales, ... Pero no es real, ya que hay profesiones más limpias y otras no, etc.
- Cambios vistos desde el punto de vista de la renta de los consumidores, las familias han incrementado su renta, aumenta el consumo y tienen nuevas preferencias, las familias compran unos servicios dentro de casa que antes se realizaban internamente, ej. antiguamente una abuela cuidaba a los hijos, ahora se llevan más a guarderías, o pizzería a domicilio, etc.

• La flexibilidad:

Boyer hizo un estudio sobre la flexibilidad, centra su estudio a partir de la "relación salarial", entiende que es el conjunto de condiciones jurídicas y institucionales que regulan el uso del trabajo asalariado y la reproducción de la clase obrera. Condiciones jurídicas e institucionales: "Seguridad Social, Oficina Generalitat...". Reproducción: biológica y cultural (educación, sanidad, etc.).

Flexibilidad, concepto muy antiguo, intenta decir sistemáticamente los tipos que se pueden encontrar en el mundo del trabajo, son de cinco tipos:

- 1.- *F. organizativa*, flexibilidad del sistema productivo, de la organización de la empresa, el grado de adaptabilidad de la organización de la empresa.

- 2.- *F. en las cualificaciones de los trabajadores*, dependen de las cualificaciones pueden o no cambiar de trabajo en la empresa, polivalencia.
- 3.- *F. contractual*, facilidad para entrar y salir del mercado laboral.
- 4.- *F. salarial*, vinculada a que los salarios sí fluctúan o no, según la situación del mercado de la empresa.
- 5.- *F. capacidad para liberarse de los fastos fiscales y sociales*, descuentos para contratar, etc.

La empresa flexible

Punto de vista descriptivo, según John Atkinson (sociólogo inglés) según lo que ve en Inglaterra en los años 80, criticó la legitimación de una determinada situación de ese momento que ve que es inevitable. Dice que se dan cuatro tipos de flexibilidad:

- 1.- *De carácter numérico*, aquella que ajusta el número de trabajadores, el número de horas que hacen, según las necesidades del mercado.
- 2.- *De carácter funcional*, hace referencia a las cualificaciones y polivalencias que tienen que tener los trabajadores en su puesto de trabajo.
- 3.- *F. contractual*, hace referencia al tipo de contrato de los trabajadores, y aquello que está subcontratado (limpieza, seguridad, etc.).
- 4.- *F. financiera*, f. salarial, la remuneración salarial tiene que estar en función de las cualificaciones, categorías, rendimientos, etc.

Puntos de vista de los diferentes factores sociales entre estos tipos de flexibilidad:

- Según el punto de vista de los Gobiernos (en general), considera muy necesaria la flexibilidad productiva. Piensan que se tiene que aumentar la flexibilidad para aumentar la contratación. Tiene que reducir los gastos financieros o administrativos de las empresas para ayudarle en la financiación. Se suele hacer mediante la legislación laboral. Según la ideología del gobierno se regularizará más o menos.
- Según el punto de vista de los empresarios, el objetivo es incrementar la flexibilidad también, quieren reducir u optimizar los costes laborales, reorganización del mercado interno de la empresa. Según Atkinson, cambios jornadas laborales, cambios horarios, contractuales, salariales. Suele haber una parte de trabajadores fijos (formación, flexibilidad funcional), y otros eventuales (flexibilidad numérica). La política según la empresa será dependiendo de cómo sea el tamaño del sector, tipo de propiedad, según el mercado de trabajo externo (competencia).
- Estrategia sindical, pretenden como objetivo garantizar las condiciones de trabajo, papel defensivo. La forma de actuar es mediante querer influir sobre la legislación laboral. Quieren que los Gobiernos sean proteccionistas. Quieren influir en la flexibilidad en la negociación de convenios.

Lo que se ha aplicado (visiones adaptadas).

Dos posibilidades:

- Principio de solidaridad social.
- Ajuste de mercado.
- La flexibilidad ha de servir, ser útil, para mejorar las condiciones salariales y de trabajo que tienen los empleados. Estas mejoras se tienen que obtener mediante la regulación de convenios. La productividad que

obtenga el empresario debe repartirse entre empresario y trabajadores. En este caso lo que se puede obtener es una plantilla fija, formada (cursos de formación continuos), que sea una plantilla comprometida. Esta postura es la que defienden los sindicatos.

- Por el lado de la oferta, lo que quieren es una flexibilidad total del mercado de trabajo, tanto la entrada como la salida. El mercado de trabajo se ajustará al mercado, se contratará o se despedirá según sea el mercado.

En los trabajadores fijos se aplica el a) y en los eventuales el b).

Esto da lugar a una segmentación del mercado de trabajo: significa que hay un núcleo y una periferia (según Atkinson), en el núcleo estaría los trabajadores centrales (estratégicos) de la empresa, aquellos que realizan trabajos esenciales para la empresa, suelen ser hombres, fijos a tiempo completo, jornada que se va alargando (no horas extras), se invierte en formación (solidaridad social), tienen cualidades que no son fácilmente sustituibles.

Trabajadores periféricos: trabajos rutinarios, simples, fácilmente sustituibles. Más fácil que sea una mujer, contrato tiempo parcial y/o temporal, política de ajuste de mercado.

Trabajadores externos: trabajos no principales, secundarios, subcontratados (ETT's). No son fácil de caracterizar, se puede encontrar desde la mujer de limpieza, vigilantes, chófer, trabajos de selección de empresa,... gente muy diversa.

Según Martín Artiles (ver texto): mercado español marco dual, dos segmentos separados sin vías de comunicación, segmentos estancados. Flexibilización productiva. Segmentos en el mercado de trabajo:

1.- Primario o central, dos estratos, uno superior y otro inferior.

2.- Secundario o periférico.

1.- Típico de las grandes empresas, utilizan tecnología intensiva en capital, su producción está estandarizada, ofrecen trabajo estable, sueldos relativamente elevados, así mismo hay dos estratos: superior -> directivos, profesionales y técnicos, status elevado, sueldos elevados, categorías donde las empresas invierten en formación, conocimientos técnicos, posibilidad de promoción y movilidad. Inferior -> tareas de baja cualificación, trabajo especializado, condiciones salariales y de trabajo reguladas por los convenios.

2.- El trabajo es eventual, precario, mal pagado, condiciones de trabajo más duras, no hay tanta preocupación en seguridad e higiene en el trabajo, medio ambiente, no hay contrato laboral, difícil de cuantificar. Pequeñas empresas, tecnología poco desarrollada.

Estos dos segmentos no están totalmente desligados, fruto de la política de flexibilidad laboral. Las pequeñas empresas suelen ser filiales de grandes empresas, existe un vínculo entre las dos. Dualización del mercado de trabajo, y de la sociedad (ricos y pobres, trabajo estable o eventual...). Regularización del mercado de trabajo: flexibilidad productiva y laboral.

- Economía informal:

O economía sumergida, o en negro.

Dentro de esta economía hay tres grandes bloques:

1.- Se realiza en el ámbito doméstico (bricolaje, huerto, ...).

2.- Economía societiva (trabajo voluntario no remunerado, ONG...).

3.- Economía en negro, ilegal, etc. (Taller textil, etc.) hay un salario, pero no hay contrato laboral.

La economía informal según Manuel Castell i Portes, dice que la economía informal la ligamos con países del tercer mundo, cuando esto no es cierto, durante los años 60 se creía que iba a desaparecer, pero después de la crisis de los 70, la economía informal crece. Es algo actual, fruto de esa crisis de los años 70 y 80 (crisis del petróleo).

Se cree que la economía informal y la formal están separados, pero no es verdad, están ligadas. En empresas grandes, hay algunos trabajadores en economía informal.

La economía informal es un proceso generador de ingresos que no está regulado por las instituciones de la sociedad, por tanto se da fuera del medio social de la normativa vigente que regula esa actividad. Actividad que genera ingresos y se da fuera de la realidad vigente en un momento y lugar concretos, y un proceso económico concreto.

Se intenta medir cuanta economía informal hay en un país, pero hay dificultades, los economistas intentan medirlo por dos métodos:

- Indirectos.
- Directos.
- A través de estadísticas agregadas, intentan sumar muchos datos para calcularlo. Típico de los economistas. Ej. Ver la velocidad de circulación del dinero.
- Usado por los sociólogos, hacen estudios de casos concretos. Ej. haciendo trabajo de campo.

Causas del origen de la economía informal

- De tipo cultural, el trabajo doméstico se ha revalorizado, no sólo es de carácter reproductivo, sino que también son de carácter productivo.
- Trabajo voluntario en asociaciones voluntarias, no buscan un beneficio.
- Componente económico, crisis económica a partir de los años 70-80. Los Estados política de flexibilidad fiscal y de las relaciones laborales (sociales).

Reacción a la normativa sobre impuestos, legislación social, medio ambiente.

- C. económico, las políticas de descentralización productiva, buscan la flexibilización. Grandes unidades productivas se van haciendo pequeñas, descentralización. Buscan la flexibilidad y a la vez disminuir el control de los sindicatos en las relaciones laborales.
- Globalización del mercado (de la economía), hay una serie de países del tercer mundo que se están industrializando, pero estas empresas para tener una ventaja competitiva lo han de hacer a través de una economía informal. División internacional del trabajo. Países desarrollados: trabajo de formación, planificación. Tercer mundo: ejecución.

En el tercer mundo las condiciones laborales son precarias para ser competitivos. La economía informal está vinculada a factores estructurales.

Tipos de economía informal

- Economía doméstica.
- Economía comunitaria o sociativa.
- Economía escondida o en negro (sumergida).

- Aquella que sucede en el ámbito familiar, se mira como unidad de consumo y unidad de producción. No hay economía monetaria, de producción de servicios. Para las familias significa un ahorro de servicios o dinero. Trabajos no regulados.
- No hay pago en dinero, no es un trabajo remunerado. Trabajo voluntario que se realiza en ONG, etc. por la mera satisfacción personal.
- Es la más parecida a la economía formal, ya que hay una prestación salarial, pero no hay un control formal. Este tipo de trabajo se trata de un trabajo degradado, cuando se compara con la economía formal, tiene una serie de características: salario menor, condiciones de trabajo peores, trabajo por necesidad (porque no hay nada más). Personas que acaban en este tipo de economía: inmigrantes, minorías étnicas, jóvenes, mujeres...; en determinadas circunstancias puede pasar con hombres adultos, con cualificación, en algunas zonas geográficas de gran paro. Tolerancia por parte del Gobierno.

EFFECTOS DE LA INFORMALIZACIÓN

- Sobre la productividad (según Castells):

Efectos contradictorios, en la economía informal la productividad es muy baja porque al ser el coste de sueldos baratos no se invierte en maquinaria, en la productividad de capital es alta, no se paga cotizaciones.

- Sobre el aspecto económico:

Reducción de costes laborales (salario indirecto: no tendrá paro, ni IRPF,...).

- Sobre el poder del trabajo:

Crisis de los sindicatos, debido a la segmentación del mercado del trabajo. Colectivos que tienen condiciones salariales y de trabajo muy diferentes. Nos encontramos con una diversidad de situaciones muy diferentes entre los que se sitúan en la economía formal e informal.

TEMA 15: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA. TERRITORIO. POLÍTICAS DE DESARROLLO LOCAL

- **INTRODUCCIÓN: GRAN EMPRESA/PEQUEÑA EMPRESA.**
- **ANÁLISIS DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS, EL TERRITORIO Y EL DESARROLLO LOCAL.**
- **EMPRESAS E INSTITUCIONES.**
- **INTRODUCCIÓN: GRAN EMPRESA/PEQUEÑA EMPRESA.**

Pequeña empresa: generadora de trabajos. Se pueden adoptar a las fluctuaciones de mercado (ver texto Harrison). Él dice que no generan trabajos. Por ello no está claro. La gran empresa es la que domina los diferentes mercados. Las pequeñas empresas según la OCDE son las de menos de 100 trabajadores, son seguidores, no líderes de mercado. Las empresas grandes, han sabido concentrar sin centralizar, concentran todo el poder económico, financiero, tecnología, y descentralizan la producción. Empresas antes de los años 70 eran grandes, vertical, centralizadas, después se descentralizan, enviando al exterior trabajadores de pequeñas empresas. Según informe OCDE (según Harrison) la pequeña empresa comparada con la grande obtiene peores resultados económicos, menos productividad, menos beneficios, menos capacidad para innovar tecnológicamente, se suelen quedar retrasadas en las innovaciones tecnológicas, trabajadores con peores condiciones de trabajo, salariales. Empresas periféricas (trabajadores inmigrantes, mujeres, jóvenes...). Se ha llegado a esta situación: objetivo de las empresas es flexibilizar el mercado de trabajo, las empresas grandes tienden a despedir empleados hacia segmentos periféricos para buscar esa flexibilidad. (Fusiones de grandes empresas que conlleva despidos de empleados).

Proceso de las empresas para obtener esa flexibilidad:

- Subcontratar todas las tareas no estratégicas.
- Tienen el soporte de la tecnología (informática). Sede central que recibe información de la producción de sus filiales.
- Las grandes empresas hacen fusiones y pactos entre ellas.
- Buscan motivar a los trabajadores que quedan en estas grandes empresas (polivalencia, formación, etc.).

El resultado final es que se está dualizando la sociedad, el mercado de trabajo (trabajadores fijos y eventuales). Es muy difícil analizar la pequeña empresa sin entender las estrategias de descentralización de las grandes empresas y la influencia en la sociedad.

• ANÁLISIS DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS.

Según J.J. Castillo (ver textos) para estudiar la pequeña empresa:

- Se tiene que recomponer como se produce un bien. Observar el proceso productivo en todas las empresas que colaboran en el proceso de producción de un bien. Ver en que sector productivo está situado y relaciones con las otras empresas.
- Localizar las empresas en un determinado territorio. Relación entre las empresas de un mismo territorio que produce el mismo bien.
- Observar que "cultura" empresarial hay en las PIMES. Dimensión organizativa.
- En el momento de recomponer el proceso productivo hay dos tipos de empresas (empresas cabeza (planifican, diseñan) y empresas mano (tareas de ejecución)).

Las empresas cabeza, suelen ser una parte pequeña de las empresas del proceso productivo. Son las que imponen las condiciones a las empresas mano. Trabajo cualificado, fijo, bien pagado. Las empresas mano al revés.

- El territorio es importante porque en cada uno se dan unas determinadas políticas públicas o industriales que tienen incidencia sobre las empresas (ej. polígonos, cesión de terrenos, etc.). Determinan las inversiones de las empresas.
- En el Estado español la cultura empresarial es muy taylorista. Un único sistema de hacer las cosas, se cree que sólo existe, este funciona. Hay cierta cultura autoritaria por parte de los empresarios de las PYMES.

Ej. Sector electrónica área Madrid (alrededor), muchas PYMES, 630 aprox. Ocupan 40.000 empleados, de menos de 50 trabajadores generalmente y autónomos. Se incluyen empresas colaboradoras.

Gran variedad de las condiciones de trabajo y de seguridad y condiciones salariales en estas empresas. Peores condiciones. Las grandes empresas imponen las condiciones de trabajo a estas empresas. El 10% del total de empresas son cabeza, titulados universitarios, contratados fijos, trabajo limpio, buen clima laboral. El 90% restante, son trabajos que no requieren cualificación, trabajos precarios, contratos eventuales, etc. Van relacionadas entre sí. Se tienen que mirar en qué entorno está ubicada la empresa. Es difícil cambiar la "cultura empresarial" sin cambiar la productiva.