

PRIMERA PARTE: LA EVOLUCION DEL TRABAJO HASTA LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

U.D. 1.-ORIGENES Y OBJETO DEL ESTUDIO DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. CONCEPTOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO.

La sociología del trabajo estudia el trabajo en todas sus dimensiones. Un sistema social se compone de varios subsistemas. Para estudiar el mundo del trabajo hay que tener en cuenta todas las interrelaciones entre los diferentes subsistemas.

Introducción histórica:

La Revolución Industrial es la que da pie a la investigación por parte de pensadores, que se encuentran con muchos cambios, básicamente en cuatro ámbitos:

a)Cambios políticos:

Solo cuando se llevan a cabo cambios políticos es posible que se produzcan cambios económicos o sociales. La Revolución Francesa fue fundamental. La produjeron los jacobinos (burguesía industrial), pero fue el pueblo quien luchó. La base material de esta burguesía fue el dinero obtenido gracias a la colonización.

Después de la Revolución Francesa se declaran los derechos humanos, por el que el nuevo Estado establece un contrato social entre el Estado y el individuo para convivir. Esto da unos derechos, por lo que se tiene una legitimidad para que la burguesía establezca sus sistema.

b)Cambios económicos.

La Revolución Industrial se caracteriza por el modo de producción industrial o capitalista. Antes de la Revolución Industrial, la riqueza era de los propietarios de la tierra. Ahora la riqueza se basará en dos aspectos, la aparición de la fábrica y del trabajo asalariado.

La fábrica es el nuevo espacio en el que se desarrolla el trabajo durante la sociedad moderna. Falta la mano de obra, al principio les dan ventajas, pero cuesta llenar las fábricas. Es entonces cuando aparecen las leyes de pobres, por la que les obligan a ir a las fábricas.

Otro factor importante a considerar es la aparición del mercado. Hasta ese momento se trataba de pequeños locales en que se intercambiaba el excedente. La medida para intercambiar era el esfuerzo (valor de uso). Ahora la medida es la ley de la oferta y la demanda. Se crea el mercado de trabajo, el de bienes y servicios, se introduce el valor de cambio.

c)Cambios sociales:

Se producen masivas emigraciones del campo a la ciudad. La Iglesia se alía con la burguesía para tratar de convencer a la mano de obra (protestantes).

d)Cambios científico-técnicos:

Falta la máquina y la técnica. Se produce un gran avance tecnológico, nuevas fuentes energéticas...

Características generales del trabajo.

Universal: trabajar es, desde el punto de vista espacial y temporal, una característica de todos los pueblos de la tierra. Desde siempre no ha habido ningún grupo que no haya dedicado tiempo al trabajo (temporal). Hoy no hay ningún grupo que no tenga que trabajar (espacial).

Central: los es por el tiempo que a ello dedicamos, por la importante que tiene y ha tenido para la subsistencia, reproducción, y porque da sentido a la vida de los humanos.

Racional: a diferencia de los animales, el trabajo humano es una actividad premeditada e intencional. Busca conseguir unas metas determinadas mediante la aplicación de unos determinados medios. La racionalidad humana implica que solo la especie humana es la que tiene capacidad para manifestar esos fines y medios, porque es la única especie que tiene capacidad, no sólo para adquirir cultura, sino para acumularla.

Integradora, porque históricamente la especie humana se ha tenido que enfrentar a la escasez de recursos, lo que obligó a que los humanos se organizaran colectivamente para hacer frente a esa escasez. Esta necesidad de organizarnos es la conclusión de que en grupo se obtienen mejores resultados que individualmente, lo que propicia que nos integremos en comunidades para vivir. Además proporciona dos sentidos además del sentido esencial: el sentido del orden y el de pertenencia, fundamentales para la estabilidad psicológica de las personas. –

U.D. 2.–EVOLUCION HISTORICA DEL SIGNIFICADO DEL TRABAJO.

Solo la especie humana ha satisfecho sus necesidades con instrumentos que se han mejorado en el tiempo. Desde el origen hasta la aparición de la agricultura, el trabajo diario no superaba las 2–4 horas, y estaba destinado solo a la satisfacción de necesidades diarias. Ese tiempo dedicado al trabajo dependía de:

El número de miembros del grupo.

La distinta evolución de las técnicas o los instrumentos.

De la densidad de recursos con la que podían contar esos grupos.

Con la agricultura aparece la sedentariedad de los grupos, el Estado, el excedente y el trabajo para terceros (esclavos)

En la Edad Media desaparecen los esclavos, que son sustituidos por los siervos que trabajan para el señor feudal, quien los protege y cuenta con ellos para las guerras. No hay demasiados siervos, pues tienen que pagarles y controlarles. Así, lo que hay son agricultores que son libres, pero tienen que pagar al señor feudal. Aparecen los primeros artesanos, pero la mayoría de los trabajadores se dedican al trabajo agrícola y ganadero.

Quien más poder tiene es la Iglesia, que refuerza la visión negativa del trabajo, pues trabajar es indigno, y hay que rezar para salvarse del pecado y acceder al paraíso. La Iglesia era la única que poseía la cultura en esa época, y además reforzaba la diferencia de clases.

Poco a poco se cuestionan las ideas de la Iglesia, y aparece un nuevo orden social y político. Más tarde aparece la Iglesia Protestante.

Algunos aspectos coyunturales:

Durante muchos años, no trabajar es bueno, pero desde la Revolución Industrial no trabajar es un desastre.

Según Marx, la Revolución Industrial se explica desde el punto de vista de los intereses de la burguesía. Es

con el capital de la colonización que se puede hacer la revolución.

U.D. 3.-LA FABRICA COMO UN NUEVO ESPACIO DE TRABAJO PARA LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL DE MERCADERIAS. LOS HECHOS DISTINTIVOS DEL TRABAJO ASALARIADO.

La aparición de la fábrica no fue el resultado de:

- La evolución lógica de las formas humanas de producir.
- La evolución lógica de la racionalización aplicada a la organización del trabajo.
- La evolución lógica del avance tecnológico.

Sino que fue el resultado de la conjunción de estos tres factores con otro, y es que la fábrica aparece porque fue el espacio físico que mejor se adaptó a los intereses e ideas de la burguesía industrial, es decir, si la fábrica que hoy conocemos no hubiera garantizado la obtención del máximo beneficio, por mucha evolución de la tecnología, o de la racionalidad de la organización del trabajo, la fábrica no hubiera aparecido.

La implantación de la fábrica tiene algunos problemas al principio:

- Los futuros propietarios de las industrias son antiguos comerciantes y artesanos. Es su capital acumulado lo que lo hará posible. Muchos de estos, sin embargo, desisten del negocio porque no son capaces de controlar y coordinar a un número importante de trabajadores, ya que no estaban acostumbrados.
- La mayoría de los obreros eran campesinos u obreros de oficio, por lo que tampoco están acostumbrados a las reglas de trabajo de la fábrica. Sus hábitos de trabajo no tenían nada que ver con los horarios prolongados, con la intensidad elevada de trabajo.

El paso al trabajo asalariado comportó para los trabajadores:

- La pérdida de sus cualificaciones.
- La pérdida de su autonomía en el trabajo.
- Antes el trabajo llevaba a cabo todo el proceso, ahora solo una parte.
- Trabaja para otras personas, no para él.

La resistencia de los trabajadores tenía sus sistemas: sabotajes, boicots, absentismo. Mucha de esa gente fue a USA, donde cogían a los indios y asiáticos para trabajos poco cualificados y a los europeos para trabajos más cualificados, pero se crearon los sindicatos y se pusieron unas condiciones de trabajo.

Las alternativas de los empresarios ante esto fue obligar a trabajar por la fuerza, o bien el trabajo infantil.

Aspectos que podían incidir en el no rechazo al trabajo:

- La influencia que en cada país tuvo la religión protestante en la población.
- El grado de asociacionismo con el que los trabajadores de cada país consiguieron mantener sus resistencias contra la imposición de ese nuevo tipo de trabajo.

Para entender mejor porque el trabajo asalariado se va a consolidar definitivamente en la mayor parte de los países occidentales a finales del siglo XIX, hablaremos de tres aspectos más:

A diferencia de la sociedad preindustrial, los ingresos que se van a obtener a través del salario son ingresos regulares.

Dado que el sistema industrial capitalista conseguirá suscitar en la población el consumo de bienes no necesarios en unas proporciones cada vez mayores, el salario se irá convirtiendo en vital, y la dependencia irá

en aumento. Esta dependencia del salario comportará:

Será utilizada por los empresarios, en tanto que, conocedores de que los trabajadores dependen del salario, para controlar a los trabajadores.

Hay una gran expectativa de libertad individual, lo que no funciona si se depende del señor industrial. El grado de libertad individual se eleva, pero aún se depende, en este caso del empresario.

Tras convertirse en una práctica generalizada, el trabajo asalariado acabará por ser institucionalizado. Se universalizará a todas las culturas, y la forma en que se adquirirá esta institucionalización será asociándolo con unos derechos (a partir de la Segunda Guerra Mundial), tales como el derecho a la seguridad social, a la huelga, al descanso...

Permite la integración económica y social, pues la mayor parte de la gente que trabajaba lo hacía de forma continua e indefinida, lo que permitía la planificación familiar, una mejor calidad de vida.

a) Rasgos característicos del trabajo asalariado.

Sociedad preindustrial	Sociedad Industrial
Trabajo agrario, en zonas rurales (tierra, animales, bellezas artesanales)	Trabajo industrial (fábrica)
Trabajo en el hogar o cerca de él (esfera privada de las personas)	Trabajo lejos del hogar (esfera pública)

El trabajo lejos del hogar supone una movilidad obligada y una separación del trabajo productivo y del trabajo reproductivo

b) Producto del trabajo

Sociedad preindustrial:

- El producto del trabajo es para los trabajadores.
- Los medios de producción son propios o comunales.
- Con el producto del trabajo se logra autoconsumo, y con el excedente se intercambia en los mercados locales, se pagan impuestas, y se logra un ahorro mínimo o negativo.

Sociedad industrial:

- El producto del trabajo es para los empresarios.
- Los medios de producción pertenecen al empresario.
- Con el salario se logra adquirir todos los bienes, pagar impuestos al Estado, una plusvalía (valor aportación del trabajador es mayor que el salario), y un ahorro mínimo o negativo.

c) El mercado de trabajo:

El trabajo humano tendrá la consideración de una mercancía más, y aparecerá el mercado de trabajo. En la sociedad industrial, los ingresos del producto del trabajo (salario), no procederán necesariamente de la estimación de ese esfuerzo y del tiempo necesario para recoger esos frutos, sino que ahora el salario vendrá dado por otras coordenadas. Los aspectos que harán que el salario suba o baje serán:

- Cuanto más paro mejor para el empresario, pues de ese modo podrá bajar los salarios. Interesa que haya para controlar esta variable.
- La presencia de fuertes sindicatos hace subir los salarios.
- El salario variará en función del valor de que el empresario pueda obtener de la aportación de trabajo del trabajador por la venta de sus productos. Si el empresario saca más valor por la aportación del ingeniero, éste cobrará más que el peón.

d)Cambio de la concepción del trabajo:

En la sociedad preindustrial el trabajo era una actividad finalista (era un fin en si mismo), y en la sociedad industrial se convierte en un medio (ganar un salario), para con ello conseguir un fin y satisfacer las necesidades de las personas.

e)Máxima división del trabajo.

En la fábrica se alcanzará la máxima división del trabajo. Veremos una serie de aspectos de esta división.

Faceta social de la división del trabajo: división vertical.

En la sociedad preindustrial, hasta el peor cualificado de los trabajadores tenía una pequeña parte intelectual en su trabajo. Gracias a esta división entre trabajo manual e intelectual se produce una segmentación del mercado de trabajo en primario y secundario. De este modo, los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo manual se convertirán en clase baja en el ámbito de la sociedad, mientras que aquellos que llevan a cabo trabajos intelectuales pasan a formar parte de las clases altas (la clase media no existe aún). Si hay clases en el mundo social es porque hay clases en el mundo laboral.

Además del dinero, existen otros factores que desequilibran la relación, aunque el más importante sigue siendo el dinero. El capital social y cultural harán que las personas puedan ascender a posiciones muy elevadas.

División horizontal:

La industrialización introduce no sólo nuevos niveles jerárquicos, sino también nuevas tareas q deben ser cubiertas por nuevos trabajadores. Así, se introducen 2 grandes grupos profesionales, los técnicos y los mandos intermedios. El grupo de técnicos y profesionales se justifica porque la complejidad de la producción requerirá la presencia de gente con ciertas capacidades técnicas, cosa q antes hacían los maestros. Los directivos delegan en los técnicos estas tareas. En el caso de los mandos intermedios, su función básica es controlar, organizar y coordinar el trabajo de una cantidad elevada de personas bajo su custodia. Esta necesidad aparece cuando se pasa de los talleres de 3 ó 4 personas a fábricas de cientos o miles de trabajadores.

Ahora, las 18 tareas se equiparan a 18 trabajadores, pues cada trabajador realizará una única tarea, no como antes. Ahora, tarea equivale a puesto de trabajo. Una tarea no significa solo un movimiento físico, al menos no siempre, aunque con el fordismo llegará el máximo auge de la división del trabajo. De momento, los trabajadores tienen cierto tiempo muerto, pero eso irá desapareciendo con la evolución de las máquinas, esta tarea le da al trabajador cierta flexibilidad y cierto margen.

Todos los estamentos de la empresa tienen algo que ver con todos los productos en mayor o en menor medida. Si tomamos el proceso productivo dividido (18 tareas, por ejemplo), la primera, por ejemplo, puede ser que el directivo pida y compre hierro. Luego, por ejemplo, los técnicos planifican el proceso de trabajo. El directivo toma una decisión, el resto se van a ver más o menos implicados. Cuando los técnicos ya han planificado, los mandos intermedios son informados de este proceso; éstos coordinarán a los trabajadores. Así, podemos

afirmar que están todos implicados.

LA DIVISIÓN HORIZONTAL DEL TRABAJO.

Estará concebida en función de:

a) Un fundamento técnico

b) En la búsqueda de la máxima productividad del trabajador, fragmentando el proceso de trabajo en diversas fases o tareas encadenadas entre sí.

En el ejemplo hemos pasado de 13 a 18 tareas, ¿cómo?, ¿porqué?, ¿qué hace decidir al empresario que hay que crear un nuevo puesto? Generalmente, esto se debía a que el trabajador llegaba al punto de extenuación. Trabajar 16 o 18 horas al día, sin descanso, revienta a cualquiera, y esto al empresario no le interesa. Al empresario no le interesa llegar al punto de agotamiento del trabajador. Es lo que se conoce como productividad marginal del trabajo.

Ford descubrirá que, a partir de 8 horas de trabajo, esta productividad marginal es decreciente, está cobrando lo mismo por producir menos. Al pasar de estas 8 horas baja la productividad media.

Consecuencias de la división horizontal del trabajo.

a) Descualificación de los trabajadores:

Pues los trabajadores de base no tendrán ningún tipo de capacidad de decisión. Además, un trabajador no cualificado pasará de realizar siete tareas a realizar una. Se descualifican por arriba (no tienen decisión), y horizontalmente, por el menor número de tareas.

b) Alineación:

Una persona alienada socialmente, por ejemplo, es una persona que no encuentra sentido a su vida, vegeta, todo le insatisface, no se motiva por nada, se queda al margen del conjunto social. En cuanto a alineación política, es el típico del ns/nc de las encuestas. La alineación laboral hace referencia a la realización de una ínfima parte del proceso productivo, y como consecuencia de ello, se puede producir lo que se denomina sentimiento de enajenación hacia el producto de su trabajo. Es decir, si el trabajador no siente suyo el trabajo, siente que pertenece a otro, al empresario.

El término de alineación viene de Karl Marx, que empezó a observar que los trabajadores pasaban de todo, el trabajo les era indiferente. Dice Marx que el ideal de trabajo debe ser aquel que permita la autorrealización. Pero el trabajo industrial produce lo contrario: alineación, pues está extremadamente dividido. Introduce dos tipos de alineación laboral:

a) Subjetiva: desmotivación por el contenido del trabajo que realiza el trabajador. El trabajador es consciente de que su trabajo es una mierda.

b) Objetiva: las personas pueden estar alienadas objetivamente, a pesar de que por sí mismos no son conscientes de que su trabajo resulta frustrante e insatisfactorio. Es más, se puede dar el trabajo de que trabajos insatisfactorios hagan que el trabajador esté contento.

En los años 50–60 del siglo XX aparecen otras ideas sobre este tema, otros estudios. Según estos, podemos hablar de cuatro factores que pueden crear alineación subjetiva:

1.-Falta de poder: el trabajador no tiene oportunidades para controlar su trabajo. Cuando un trabajador entra en el trabajo, deja en la puerta su capacidad de decisión sobre su propio trabajo.

2.-Falta de sentido del trabajo: ese sujeto no tiene posibilidades de percibir que existe una relación entre su trabajo y el proceso global de producción de los bienes en los que interviene.

3.-Aislamiento: se refiere a la falta de oportunidades de una persona para poder relacionarse con otras de forma más o menos estrecha. Por ejemplo, aquellos trabajos que se llevan a cabo individualmente.

d)Auto enajenación: falta de oportunidades para alcanzar la satisfacción por el contenido del trabajo, en tanto en cuanto está totalmente carente de retos, de complejidad, etc., y, por tanto, resulta absolutamente insatisfactorio.

Otros autores de los 80, básicamente, no podían entender como cantidad de personas que llevaban a cabo trabajos completamente insatisfactorios no se rebotaban. Analizaron el tema, y vieron una serie de mecanismos psicológicos que las personas usaban:

a)Salario percibido como justo, aunque objetivamente no lo fuera.

b)Ambiente de trabajo bueno, propiciado por la propia dirección.

c)Existencia de posibilidades de establecer relaciones en el seno de las empresas.

Se comprobó que estos elementos eran suficientes muchas veces para aminorar y hasta eliminar la alineación subjetiva de esos trabajadores. De este modo, se pudo comprobar que, mientras los trabajadores menos cualificados, era sobre todo el dinero el mecanismo compensador de su alineación subjetiva, en cambio, también se comprobó que en los trabajadores cualificados ese mecanismo compensador era, sobre todo, el hecho de poderse promocionar en la empresa, y valoraban también el hecho de tener relaciones sociales dentro de la empresa. Por último, se pudo comprobar también, que el resto de los grupos profesionales (mandos intermedios, técnicos) eran los que menos necesitaban buscar mecanismos de compensación en su trabajo. No lo necesitan porque ganan bastante dinero y llevan a cabo trabajos en que toman decisiones, un trabajo interesante.

En conclusión, la alineación tiene unas claras connotaciones de clase social. A mayor nivel jerárquico, la alineación disminuye porque la satisfacción aumenta. Por tanto, la alineación se encuentra en los trabajos no cualificados.

DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO EN EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD.

Como consecuencia de la división horizontal del trabajo en el ámbito productivo. Por el hecho de esta división, a partir de la industrialización se generará un número extraordinario de profesiones hasta entonces inexistentes. Actualmente existen unas 10.000. profesiones en España, entre todos los sectores (agricultura, industria, servicios, construcción...). Sin embargo, este número de oficios es engañoso, pues esto son categorías, no profesiones. Por ejemplo, del oficio tornero, existe el tornero de primera, el de segunda, el aprendiz, etc. Esto es, el perfil profesional de tornero es ese, aunque esté artificialmente dividido en categorías. Este proceso tiene tres causas:

1.-Crecimiento del tamaño de las empresas.

2.-Crecimiento del número de productos y de servicios producidos.

3.-Crecimiento de la complejidad de esos productos o servicios.

Los tres dan como resultado la aparición constante de nuevas ocupaciones, a la vez que la desaparición de otras.

UNIDAD DIDÁCTICA 5.-LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SEGÚN EL GENERO.

Hace referencia a la diferente asignación de actividades que se produce en la sociedad en función de cual es el género de las personas, tanto en el nivel del trabajo productivo como en el nivel del trabajo reproductivo.

Esta es la más antigua de las divisiones del trabajo. La razón principal es la lucha por la supervivencia. En los animales, quien caza para el sustento de las crías es la hembra. En este caso, se trata de una división biológica, pues nadie se lo enseña.

Según los antropólogos, el hombre va a cazar por determinismo biológico, porque la hembra tiene el papel de reproducción y cría. Pero esta es una visión, existen otras.

Otra teoría es que, viendo los hombres que son las mujeres las únicas que tienen la posibilidad de reproducirse, para contrarrestar esa exclusividad que tienen las mujeres de aportar riqueza (hijos), lo cual les aporta poder, los hombres van a buscar su identidad imponiendo otro tipo de poderes que se quedarán en exclusividad: poder militar y poder político. En la medida en que se va consolidando esta asignación de tareas, con el tiempo se va estableciendo el patriarcado: sistema de valores y normas favorecedor de que los hombres tengan el poder político y social sobre el cuerpo y la vida de las mujeres.

Tras la aparición de la agricultura y la domesticación de la ganadería, las exigencias de movilidad y agilidad que habían dado pie al predominio de los hombres en la caza mayor, y de ahí a las instituciones militares, políticas, etc, perdieron el sentido, la justificación, en la sociedad agrícola y sedentaria. Cuando llega la agricultura y la vida sedentaria, y aparecen las casas, las tareas de las mujeres se van a incrementar. Con la aparición de la agricultura se crea una oportunidad histórica de igualar las cosas entre hombres y mujeres que las mujeres perderán. En ese momento ya no es necesario correr ni ser ágil. ¿Porqué perdieron su oportunidad? La agricultura llegó demasiado tarde, cuando ya el sistema patriarcal estaba demasiado consolidado, era ya muy fuerte la interiorización de esos valores.

En el siglo XX aparecen un conjunto de mujeres jóvenes que, gracias a un avance educativo importante, consiguen la inserción laboral mayoritaria, y el desprendimiento de los valores religiosos. La confluencia de estos tres elementos hace posible el movimiento feminista, que será quien denuncie la desigualdad y discriminación de la mujer. Esto no se produjo hasta los años 60 del siglo XX.

CONSECUENCIAS DEL SISTEMA PATRIARCAL.

Veremos dos aspectos:

La mujer como recicladora del marido.

Nos situamos en la Revolución Industrial. Dadas las condiciones nefastas del trabajo productivo que tenían los trabajadores (horarios de 16-18 horas, accidentes laborales, enfermedades profesionales, etc.), serán las mujeres quienes se encarguen en exclusiva de restituir gratuitamente a sus cónyuges, puesto que los empresarios, hasta bien entrado el siglo XX, se van a desentender de todas esas consecuencias, hasta que en los años 40, los empresarios van a quedar obligados a tener que cotizar y crear la seguridad social, y con ello garantizar a los empresarios una serie de derechos para atenuar esas consecuencias. A la seguridad social se la va a llamar salario indirecto.

El trabajo de la mujer contra el trabajo del hombre.

El trabajo productivo de las mujeres es inherente a la misma aparición de las fábricas durante la Revolución Industrial, por la necesidad que muchas familias tenían de que la mujer trabajara para complementar el sueldo de los hombres. En las clases obreras, las mujeres se han visto obligadas a trabajar desde entonces. En las clases medianas ha sido en los años 70 del siglo XX.

La incorporación de la mujer al trabajo productiva no ha sido siempre bien aceptada, no sólo por los empresarios, sino también por los propios trabajadores varones.

Sobre esto veremos 3 aspectos:

a) Cuando los empresarios han planteado la necesidad de despedir a alguien, a menudo ha habido acuerdos informales para que se priorizara la salida, primero de las mujeres y, después, si es necesario, la de los hombres. Existe un valor de subordinación del sistema patriarcal que hay en la mente de muchos de esos trabajadores, porque consideran siempre que su trabajo siempre es más importante que el trabajo de las mujeres.

b) Ante la posible promoción de una mujer en la empresa, se extiende la duda sobre la capacidad de la mujer para llevar eficientemente el mando. La causa de esto es el miedo de los hombres a hacer el ridículo, por parte de los hombres que se sienten insuficientes, limitados.

c) Actitud comprensiva de los trabajadores varones hacia las condiciones de trabajo peores que tienen las mujeres.

Desigualdades en el empleo de las mujeres.

Si estamos de acuerdo en que el 50 % de la población del mundo son mujeres, éstas realizan las 2/3 partes del total de horas de trabajo en el mundo, recibiendo a cambio tan sólo el 10 % de la renta generada, con lo que sólo consiguen el 1 % de las propiedades mundiales.

La vigencia del sistema patriarcal en cuando a la discriminación y la desigualdad de las mujeres en el trabajo productiva, quedó aún más reforzada con el sistema capitalista, al separar el trabajo productivo del reproductivo, éste último sin remunerar.

A pesar de que en los últimos 50 años los avances que se han producido en los países occidentales han permitido reducir en parte esa discriminación, el empleo de las mujeres se caracteriza por los 3 siguientes aspectos:

1.-Provisionalidad: las estancias de las mujeres en el ámbito productivo son más cortas que las de los hombres, y además, las mujeres desisten de su trabajo voluntariamente en mayor grado que los hombres. Aún hoy, muchas mujeres desisten de seguir trabajando, bien por el trabajo, bien por los hijos.

2.-Subsidiariedad: los empleos de las mujeres, en general, tienen menores categorías profesionales, menores responsabilidades y, por tanto, poder. Reciben menos salario por el mismo tipo de trabajo.

3.-Subordinación: la importancia del trabajo de la mujer queda subordinada a la importancia del trabajo del hombre.

La discriminación en el empleo de las mujeres empieza en el mismo momento en que se lleva a cabo la entrevista de trabajo. En ocasiones, quien realiza la entrevista es un hombre, y hace una serie de preguntas a las mujeres: matrimonio, hijos. Una vez dentro de la empresa, la desigualdad se manifiesta porque los empresarios, a pesar de que las hayan contratado, siempre tienen dudas sobre las verdaderas intenciones de las mujeres para querer trabajar. En definitiva, tanto si pasan la entrevista como si no, las mujeres tienen muy

comprometida su futura promoción en la empresa, e incluso, a veces, la continuidad.

En este sentido, es paradójico comprobar la contradicción que algunos empresarios tienen con la contratación de mujeres. Las contrata fundamentalmente por tres razones: son más baratas, más productivas (en términos medios), y porque se suponen que son menos rebeldes ante las injusticias. Pero, justamente, por la ideología patriarcal productivista que tienen los empresarios, esto les impide entender que tienen derecho a casarse y a tener hijos si les da la gana, cuando resulta que ellos, fuera de la empresa son los máximos defensores de los valores familiares y de la procreación, y, además, se preocupan mucho de que esa discriminación que hacen con las mujeres que contratan, no lo hagan con sus mujeres y sus hijas otros empresarios.

Segregación en el empleo de las mujeres.

La segregación horizontal se refiere a la concentración del empleo de las mujeres a un número limitado de puestos de trabajo y de sectores de actividad. La segregación vertical se refiere a la concentración del empleo de las mujeres en unos niveles jerárquicos determinados (los bajos).

En cuanto a la segregación horizontal, el 34 % del sector privado y el 44 % del público son mujeres. En el sector privado están más presentes en el comercio al detalle, hostelería, turismo, limpieza, seguros, y en las industrias textil y de la alimentación. En el sector público están más presentes en la sanidad, la educación. Las causas que intentan explicar esa concentración de las mujeres en determinados sectores hay que buscarlas en:

a) Socialización diferencial que se hace en el seno del hogar.

b) Ya ellas por si mismas como titulares de futuros hogares.

Así, aptitudes como cocinar, ordenar, limpiar, cuidar, junto a habilidades como previsión, paciencia, o relaciones públicas son cualidades que las mujeres aprenden en el hogar cuando se dedican a alimentar, organizar, atender y enseñar al resto de los miembros de ese hogar. Es por ese motivo que los empresarios prefieren a mujeres para ocupar empleos de cocinera, administrativa, enfermera o maestra.

En consecuencia, como los valores patriarcales son los que rigen las aptitudes laborales, los empresarios dan por hecho que esas habilidades son de fácil desempeño por las mujeres en el trabajo productivo, por lo cual, las infravaloran y las remuneran menos que otras habilidades, a pesar del tiempo y el esfuerzo dedicados a su aprendizaje, y a pesar también del elevado valor de cambio que consiguen los empresarios con ese tipo de contrataciones, y del valor importante de uso que tienen esas habilidades para la sociedad.

Ahora bien, esa infravaloración de las ocupaciones femeninas se transforma, paradójicamente, en revalorización, prestigio y alta remuneración cuando son ejercidas por los varones. Paradójicamente, porque hacen lo mismo que ellas.

Por el contrario, cuando las mujeres ejercen ocupaciones consideradas masculinas (ingeniería, arquitectura, paletas, policías, toreras, etc.), no por ello obtienen más prestigio, ni reconocimiento social, ni más dinero. Todo lo contrario, tienen que demostrar más que los hombres, que tienen las mismas capacidades y que son tan eficientes como ellos.

Finalmente, otra de las líneas en que se concreta el empleo femenino, muy relacionado con los valores patriarcales, es el que tiene que ver con la estética, el físico y la sexualidad de la mujer. Sigue siendo usual, hoy día, que muchas mujeres ocupen puestos de trabajo donde la presencia y las cualidades sexuales propicien negocio a los hombres. Ciertas dependientas, masajistas, recepcionistas, azafatas, secretarias, etc, son empleadas por los varones como gancho de atracción sexual, más allá de las funciones que exige el desempeño de los trabajos.

La segregación vertical.

Hace referencia a la concentración de las mujeres por niveles jerárquicos generalmente bajos. Pero así como de la segregación horizontal hay información, hay muy pocos datos fiables acerca de la segregación vertical.

Sin embargo, en España se hizo un estudio en 1984, que decía que de los altos cargos sólo se encontraban un 2.6 % ocupado por mujeres. Diez años después, este porcentaje era del 10 %. A mayor masculinidad de los sectores y de los puestos, aumenta la reticencia de los hombres a que las mujeres asciendan.

Uno de los indicadores, dada la escasa información de esta segregación vertical, es ver como evolucionan los salarios de las mujeres respecto al de los hombres. En general, el salario medio de la mujer en 1996, en España, es de 1.571.000. Ptas., y el de los hombres de 2.206.000. Ptas. Hay una diferencia del 71.5 % para el mismo tipo de trabajo

Conclusión.

- La existencia de salarios menores en las mujeres refleja la posición subordinada de la mujer en el mercado de trabajo en relación al trabajo del hombre. Esto no solo significa para la mujer obtener unos ingresos menores, sino que también significa trabajar en peores condiciones y con peores contratos.
- Los menores salarios de la mujer se convierten, a su vez, en un estímulo para que éstas no abandonen el trabajo doméstico, a no ser que ese salario sea suficientemente elevado.
- Por el contrario, el aumento del nivel educativo de las mujeres está propiciando que el coste de oportunidad de quedarse o permanecer en el hogar cada vez sea mayor y más elevado. Es decir, no sólo es más alto el salario conforme el nivel de estudios, sino que, a mayor nivel de estudios, menor es la posibilidad de entrar en el paro. La ratio, en 1996, en España, de salario universitario / salario no universitario es de 3.

A pesar de que existe una tendencia a aceptar cada vez más el trabajo de las mujeres fuera de casa por parte de los hombres y de las propias mujeres, los motivos que prevalecen para explicar esa conclusión, hay que relacionarlos, sobre todo, con el dinero que las mujeres aportan al hogar por el hecho de trabajar fuera de casa, pero no por el hecho de que se haya producido un cambio real, profundo en el sistema de valores patriarcal que sigue rigiendo en las actitudes y en las opiniones de las personas.

Valorización del trabajo doméstico.

Desde hace unos 20 ó 30 años, en España se intentan hacer estudios para conocer el valor del trabajo doméstico, para lo que se han usado varios sistemas.

- a) Cálculo del coste de oportunidad: calculando lo que una ama de casa tipo deja de ganar por el hecho de quedarse en casa.
- b) Cálculo del coste de reemplazamiento: cuanto nos costaría contratar a una persona en el mercado de trabajo para que reemplazara a una ama de casa.
- c) Calculando el coste de los servicios en el mercado de trabajo.

Pero surgen problemas, pues es difícil saber exactamente cuales son las actividades que debemos incluir como trabajo doméstico, y, en segundo lugar, cual es el precio de esas actividades difíciles de valorar en el mercado de trabajo (relaciones vecinales, interfamiliares, apoyo escolar al hijo).

Beneficios y desventajas de salarizar el trabajo doméstico.

Las ventajas son:

a) Incremento del prestigio social del trabajo doméstico, porque en nuestra sociedad capitalista solo aquello que tiene valor de cambio (precio), adquiere reconocimiento social.

b) Incremento de la autonomía económica de la mujer, por el hecho de que de ese modo aportaría ingresos al hogar en relación a los aportados por el marido.

Como inconvenientes encontramos:

a) Si el mercado entra también en la esfera privada, en el hogar, ya nada quedaría al margen de ser mercantilizado.

b) Si se remunera el trabajo doméstico se desincentiva a las mujeres para que salgan de casa y busquen trabajo en la esfera pública, de tal manera que podría ser que quedasen perpetuadas en su papel subordinado al trabajo del marido. Además, si el salario fuera elevado, posiblemente se volvería a prestigiar el trabajo doméstico en la sociedad, de forma que los hombres empezarían a entrar en el trabajo doméstico y a desplazar a las mujeres.

TERCERA PARTE: LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN: DEL TAYLORISMO A LA ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE.

U.D. 6: DE TAYLOR A FORD: CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA CRISIS DEL FORDISMO.

EL TAYLORISMO.

La esencia filosófica del taylorismo viene a defender que tanto empresarios como trabajadores buscan la máxima prosperidad económica y que, para conseguir esto, es necesario aplicar unos determinados métodos para organizar el trabajo (Organización Científica del Trabajo), con el objeto de acabar con la gestión empresarial improvisada y por iniciativa que muchos empresarios hasta entonces llevaban a cabo de forma incorrecta.

Según Taylor, sólo aplicando una dirección científica de la empresa es posible alcanzar la máxima productividad y, por tanto, la máxima riqueza para ambas partes y, de esa forma, evitar los conflictos que se generaban por la ausencia de empresarios con capacidad de gestión empresarial.

Frederick Winslow Taylor nace en 1856 en Philadelphia, y ejerció de ingeniero industrial en diversas empresas, y pasó buena parte de su vida dedicándose a mejorar / perfeccionar la racionalidad aplicada a la producción empresarial. Antes de morir, en 1915, él mismo ya pudo comprobar como se estaba manipulando / distorsionando sus principios por parte de numerosos empresarios que, en EE.UU. primero, y en Europa después, adoptaron sus propuestas.

La importancia de las aportaciones de Taylor, no solo tienen que ver con el hecho de que va a constituir la puerta de entrada a Ford, sino también tiene que ver con que el Taylorismo se va a universalizar por todo el mundo occidental como la forma prototípica de producir los bienes en la sociedad capitalista desde finales del siglo XIX hasta prácticamente nuestros días, pues aún hoy, a pesar de los cambios, ha sido tan fuerte el impacto del taylorismo, que en muchas empresas siguen estando vigentes como forma de entender no solo la producción, sino también la misma cultura empresarial.

LOS PRINCIPALES PRINCIPIOS DE TAYLOR.

1.-Construcción de la ciencia del trabajo.

Según Taylor, el trabajo científico que él elaboró, lo hizo a partir de un análisis minucioso de los movimientos fisiológicos que llevaban a cabo los trabajadores. En esos análisis, Taylor se dedicó a ir a empresas y observar

que hacían los trabajadores en su puesto de trabajo. A partir de la información que recogió, se dedicó a sistematizarla y aplicarle la necesaria racionalidad, de donde surgiría su libro, *Management científico*. El taylorismo no inventa un nuevo sistema de producción, sino que se apropia de los conocimientos que tenían los antiguos artesanos, que fueron los primeros trabajadores en la industria, los hizo suyos, y creó la OCT. No creó nada, sino que sistematizó lo que hacía y lo mejoró mediante la racionalidad.

2.-Selección y formación científica

Taylor parte de la frase *el hombre justo para el puesto de trabajo justo*. Es necesario acabar con la práctica que había hasta entonces de coger a cualquiera en la empresa. Es a partir de Taylor que aparece el departamento de selección y formación del personal. Este tiene el objetivo de buscar la máxima eficiencia de ese trabajador. Como consecuencia de esto, Taylor prohibirá cualquier tipo de formación informal en la empresa, y también prohibirá la autoformación, pues Taylor solo quiere que la gente sepa hacer su trabajo y punto. Nada de imaginación ni de creatividad.

3.-Colaboración estrecha entre empresa y trabajador.

Para alcanzar la productividad y la riqueza para ambas partes es fundamental que el conflicto no aparezca en la empresa. Para ello propone frases hechas como *Cooperación ante el individualismo*, *Harmonía antes que discordia*, etc.

4.-Producción máxima ante producción limitada.

Taylor propone que para alcanzar esa prosperidad económica es necesario alcanzar la máxima producción posible. Es importante destacar que en el momento en que creó la OCT, los trabajadores de EE.UU. estaban en plena expansión económica.

5.-Organización jerárquica de la autoridad.

Con el objeto de que todo el mundo tenga que realizar el mínimo de tareas, Taylor va a proponer la máxima división vertical del trabajo. Tal era esa división que un trabajador de abajo, para poder hablar con su mando intermedio, del cual dependía, tenía que superar 6 niveles, 6 filtros previos.

PRINCIPALES CRITICAS.

A pesar de que nunca se propuso consciente o intencionadamente degradar, explotar, a los trabajadores, a la práctica, la aplicación que se llevó a término de sus principios, acabó convirtiéndose en nefasta para los trabajadores. Las principales críticas que se pueden hacer son las siguientes:

a)La máxima división horizontal y vertical del trabajo anulará cualquier posibilidad de creatividad y autonomía del trabajador en su trabajo. Como consecuencia de ello, el Taylorismo dará lugar a la desmotivación y alineación subjetiva de los trabajadores.

b)La filosofía de Taylor engloba dos elementos de los que parte:

1.-El homo economicus es el hombre que solo se motiva por el dinero. Así, esto dará lugar a las primeras primas de productividad de la empresa.

2.-La creencia de que el ser humano es, por naturaleza, un ser débil e indolente.

Esto marcará una supervisión del trabajador extraordinaria, pues parte de que el trabajador es un gandul. Esta visión del hombre no es propia de Taylor, sino de las teorías que en el siglo XIX, como las teorías

organicistas, que empiezan a descubrir la perfección ante la imperfección. Se observa como los animales llevan a cabo operaciones que los hombres no realizan bien. Así, en este momento, los ingenieros, Taylor entre ellos, ven con desprecio al trabajador, al ser humano. Desde que en el siglo XIX se desarrollan las máquinas, los ingenieros, entre ellos Taylor, creen que para solventar / prevenir las caídas o problemas de productividad se debe automatizar al máximo el sistema productivo, para que sea hecho con máquinas.

c) La aplicación desviada de la OCT se centra en abolir los pocos aspectos sociales que Taylor había previsto en sus principios. Taylor había previsto formación para los trabajadores, salarios elevados, etc. Los aspectos más sociales del taylorismo desaparecen en la aplicación práctica de sus ideas. Como consecuencia de ello se van a generar muchos más conflictos de los que Taylor había previsto en sus principios.

d) La consideración de Taylor de que la empresa es un sistema cerrado al entorno, al mercado, fue uno de sus principales errores. Lo que defendía Taylor es que, mientras la gestión interna de la empresa sea científica, todo lo que pueda provenir del entorno será subsidiario para el futuro de la empresa. El entorno no es más que el mercado, y esto es la demanda. Taylor no se ocupó de ella, solo de la oferta,

EL FORDISMO.

La aparición de Ford es impensable sin la existencia previa de la racionalidad aplicada a la empresa por Taylor. El mérito de Ford fue que supo aprovechar la herencia de Taylor para elevar aún más la productividad del trabajo y del capital, y, de esa forma, poder extender el consumo al conjunto de la población. En otras palabras, mientras Taylor se preocupó por mejorar la eficiencia técnica de la producción de bienes y de la organización del trabajo, sin atender al mercado, Ford se preocupó por como mejorar aún más el proceso productivo, a fin de que las masas accedieran al consumo.

Principales causas de la crisis del sistema Taylor–fordista.

a) Éxito industrial de Japón.

A finales de los 60, principios de los 70, se produce una auténtica invasión de productos producidos en Japón y de los después denominados nuevos países industriales (Corea, Singapur, etc.) en los mercados americanos y europeo, utilizando estrategias de imitación en un primer estadio, estos países empezaron a producir con sistemas productivos distintos al Taylor–fordista, productos con un coste inferior y una calidad superior gracias a que disponían de una mano de obra más barata e igual cualificada que la occidental.

b) Alta rigidez del sistema Taylor–fordista.

La organización del trabajo y de la producción Taylor–Fordista se caracterizaba por una mano de obra especializada, poco cualificada, y fija en el puesto de trabajo, y, además, con una maquinaria de propósito específico (generación de máquinas que sólo realizan un único tipo de operación, no eran flexibles), todo ello en un contexto de mercados estables y una demanda que absorbía la producción.

A finales de los 60, principios de los 70, la estabilidad de ese mercado entrará en crisis porque la demanda dejará de ser estable y uniforme, y se convertirá en segmentada y volátil. Estos cambios en la demanda provocarán la crisis del sistema Taylor–fordista, porque carecerá de la flexibilidad necesaria para pasar de producir bienes estandarizados a producir bienes específicos para cada segmento de la demanda.

c) El Taylor–fordismo como sistema de baja confianza.

La crisis del sistema productivo se explica también porque el fordismo hizo suyo el principio de desconfianza que Taylor ya aplicó en su momento hacia el comportamiento de los trabajadores. Como consecuencia de ello, se elevó extraordinariamente las tasas de rotación en las empresas, el absentismo y los conflictos laborales (en

esta época la organización de los trabajadores en sindicatos era muy fuerte).

d)La crisis del principio de consumo ilimitado.

A la creencia taylorista de que los trabajadores solo se motivan para trabajar más si hay un incremento salarial, el fordismo va a añadir otro principio consistente en que los consumidores siempre consumen más sin llegar a saturarse. A partir de este principio se explica que el objetivo principal del fordismo fuera la máxima producción, porque se creía que la demanda siempre iba a absorber esa mayor producción. Esto se demostró que era totalmente falso con el crack del 29 y la crisis del petróleo. Sobre todo, es con esta última crisis, que se explica definitivamente la crisis del Taylor–fordismo.

En el tránsito del modelo Taylor–fordista al actual, la especialización flexible, han existido otros, como el *lean production*, Teoría Z, *Just in Time*, denominaciones que van a llevar a la especialización flexible.

Los dos teóricos que más han teorizado el modelo de especialización flexible son Piore y Sabel. Escribieron *La segunda ruptura industrial*. A partir de los años 70 se produce esta ruptura. Según ellos, la primera ruptura se produjo en el 19, con el paso de la artesanía a la Revolución Industrial. Es tal el cambio que se produce que se puede equiparar.

La crisis de saturación de los mercados occidentales de productos estandarizados solo puede resolverse adoptando un nuevo sistema productivo más flexible. Desde este punto de vista, retomando los modelos de producción artesanales, pero utilizando tecnologías actuales flexibles, las empresas estarán en condiciones de hacer frente a los cambios producidos en la demanda. Y así, disponiendo de tecnologías flexibles y de una mano de obra polivalente, cualificada y flexible, serán los dos elementos básicos para producir productos y servicios con la calidad necesaria que ahora exige la demanda.

Estos dos autores propusieron un modelo bipolar, con el que querían dejar claro cuales eran los conceptos fundamentales que cambiaban con el tránsito de un modelo (Taylor–fordista) a otro (especialización flexible). Y estos conceptos son los siguientes:

- 1.–Contraponen la rigidez del sistema Taylor–fordista contra la auténtica flexibilidad del modelo de especialización flexible.
- 2.–Mientras el sistema anterior llevaba a cabo la producción en grandes series, el nuevo sistema lo llevará a cabo en series cortas y a la carta (los destinatarios de los productos pueden pedir una serie de características al mismo)
- 3.–Mientras la maquinaria que se utilizaba en el sistema Taylor–fordista era de tipo específico (limitada para variaciones), para hacer algo concreto, ahora la maquinaria va a ser flexible, permitiendo la producción de esos pedidos variados. Se van a utilizar 4 ó 5 modalidades. Podemos hablar de estas modalidades extendidas en España. Son, por ejemplo:

CAD: Computer Asisted Design. Se trata de un programa informático potente que hace en 3D el diseño de un nuevo producto. Permite simular la industrialización de ese producto. Esto permitirá saber si es posible producir sin problemas un producto o no, reduciendo costes y tiempo

CAD–CAM: Ahora se sumará el CAM (Computer Asisted Manufacturing). Es la unión informática del diseño y la producción.

CNC: Control Numérico Computerizado. Especie de código de programación manual que permitirá al trabajador que maneja una máquina, un cierto margen para variar sus tareas, estableciendo los parámetros para producir una tarea determinada. Antes este proceso se llevaba a cabo manualmente, ahora, con el CNC, se

permite ir más allá, está computerizado.

4.-Se pasan de productos estandarizados a productos diferenciados.

5.-Se pasa del principio Just in Case al principio Just in Time. Esto hace referencia al stock de inputs y de outputs. El primer principio viene a decir que, por si acaso, siempre hay que tener stocks de inputs y de outputs para hacer frente a cambios de la demanda. Por el contrario, el Just in Time tiene stocks mínimos, tanto en inputs como en outputs.

6.-De una Descualificación general, propia del Taylor-fordismo, se pasará a una recualificación. El nuevo modelo no puede ser efectivo si la mano de obra no tiene una mínima cualificación.

7.-Mientras las empresas del sistema Taylor-fordista tenían una elevada jerarquización del trabajo, ahora se va a producir una desintegración vertical, y sólo habrán tres grandes grupos: trabajadores cualificados, técnicos y directivos. Los mandos intermedios desaparecerán porque ya no serán necesarios, los trabajadores se van a auto controlar.

8.-De las empresas típicas de la época anterior, que denominan globales, se va a pasar a los distritos industriales. Esto hace referencia a que el protagonismo no va a ser de las grandes empresas, sino de las pymes, que serán un nuevo prototipo. Las pequeñas empresas, en determinadas zonas o territorios van a llegar a acuerdos para, conjuntamente, llevar a cabo economías de escala en la producción y en las compras. Para que esto funcione será muy importante que los poderes públicos generen las infraestructuras, tanto materiales como inmateriales, (instituciones intelectuales de apoyo e innovación como unidades, etc.) Con la conjunción de ambas cosas, en el norte de Italia o en algunos distritos de Alemania, estos distritos industriales tuvieron mucho éxito. Sin embargo, estas experiencias decayeron completamente a finales de los 80, principios de los 90, porque las multinacionales reaccionaron contra este posible foco de competencia, mediante un proceso de deslocalización en todo el planeta, recuperando la primacía y acabando de hundir a estos distritos industriales.

Con el paso de los años, se ha podido comprobar que estas teorías no han dado los resultados previstos a principios de los 80, de tal manera que podemos decir que, en España, ni el sistema Just in Time se ha generalizado, ni la recualificación de los trabajadores que ellos apuntaban, ha tenido la dimensión que ellos aseguraban, ni la desintegración de las jerarquías verticales ha desaparecido, ni las multinacionales ni los grandes conglomerados han declinado su poder, sino todo lo contrario: han establecido un control oligopólico de la mayor parte de los mercados internacionales.

LA FLEXIBILIDAD.

La flexibilidad aplicada a la producción de bienes no es algo exclusivo del modelo de especialización flexible, sino que desde el mismo momento en que se produjo la Revolución Industrial, los empresarios han ido combinando flexibilidad y rigidez en función de las circunstancias que en cada momento se han encontrado. En el marco del sistema capitalista actual, se entiende por flexibilidad lo siguiente: capacidad de adaptación rápida que han de tener las empresas para hacer frente a los reiterados cambios de la demanda mediante la utilización de distintas combinaciones de capital y trabajo. Por tanto, ni durante la vigencia del sistema Taylor-fordista la flexibilidad fue inexistente, ni con la especialización flexible será la máxima alcanzada en la historia.

Esta flexibilidad, ¿cómo se ha aplicado?

1.-Flexibilidad en el ámbito tecno-organizativo.

a)Flexibilidad aplicada a la producción: sólo se va a producir el volumen de producción demandado por el mercado y solo eso.

b)Flexibilidad aplicada a la tecnología: la base informática de las tecnologías flexibles va a permitir su programación informática para producir productos o servicios en series cortas o a la carta, con una mayor calidad, fiabilidad y rapidez que las tecnologías anteriores.

c)Flexibilidad en los productos: en primer lugar, con las tecnologías flexibles, los productos se van a poder modular (dado que se dispone del CAD, los productos se van a poder realizar en partes separadas e independientes de la totalidad del producto), lo que va a permitir la facilidad de su reparación. Esto es, no sólo hablamos de productos al consumo, sino también de productos intermedios. Como consecuencia de esto, por ejemplo, las máquinas tienen detectores que informan cuales son sus fallos. Hoy por hoy, la reparación sólo se lleva a cabo si merece la pena, en función de su valor.

En segundo lugar, con la interconexión telemática de las tecnologías flexibles se ha facilitado la descentralización y deslocalización para producir partes o un producto entero mediante la subcontratación de esa parte en cualquier parte del mundo. Existen dos formas de externalizar:

a)Descentralización: aquella subcontratación de la empresa matriz que realiza sobre otra empresa subcontratada pero que está en el mismo territorio o país que la primera.

b)Deslocalización: cuando la empresa cabecera contrata a otra u otras, y estas subcontratadas están ubicadas fuera del territorio de la primera.

Esto es muy importante, porque mientras en el primer caso, tanto el PIB como la ocupación se quedan en casa, en el segundo caso ambos marchan fuera. Esto se hizo mucho en los 80, pero se ha paralizado.

2.-Flexibilidad aplicada a la mano de obra.

a)Flexibilidad numérica, o facilidad para que los empresarios contraten o despidan con el mínimo de obstáculos legales y administrativos posibles en función de sus intereses y de las expectativas de rentabilidad que en cada momento se puedan presentar. Esto se concreta en la posibilidad de contratos temporales, indemnización por despido inexistente, reducción en las cotizaciones de la seguridad social, y, en cuanto se pueda, reducción o eliminación del SMI.

b)Flexibilidad funcional, facilidad para los empresarios para organizar y movilizar a los trabajadores en función de sus intereses y de las expectativas de rentabilidad que en cada momento se puedan presentar. Hace referencia a la polivalencia, trabajo en grupo, horarios, turnos, fines de semana, vacaciones, desplazamiento geográfico, etc.

CRITICAS AL MODELO DE ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE.

1.-No hay suficientes pruebas empíricas que demuestren que los productos estandarizados y los mercados de consumo de masas han caducado o desaparecido. De hecho, determinados sectores de actividad como el automóvil, la electrónica, la informática, etc., no solo no han caducado, sino que siguen produciendo con grandes series productos estandarizados, pero, eso sí, con la ayuda de la especialización flexible, que les permite ofrecer una amplia gama de productos.

2.-El planteamiento bipolar entre el Just in Time del Just in Case no se cumple. La supuesta mayor eficiencia y flexibilidad del sistema JIT, solo es verdad para producir en grandes series por las grandes empresas, mientras que, para las pymes, este sistema, el JIT, resulta en muchos aspectos más rígido y caro que el Taylor-fordismo, porque las grandes empresas, hoy día, subcontratan una parte de su producción a pymes, y, son tan exigentes, que el JIT les supone una gran rigidez. Por otro lado, el JIT requiere de mano de obra cualificada, y, además, para ponerlo en marcha se requiere de fortísimas inversiones.

3.–La especialización flexible se centra en la industria, y en cambio pone muy poca atención a las repercusiones que se producen en los servicios como consecuencia de los cambios en la industria. Concretamente, por lo que se refiere al empeoramiento de las condiciones de trabajo que sufren los trabajadores de los servicios, muchos de ellos antiguos trabajadores ocupados en la industria. En términos generales, las condiciones de los trabajadores industriales son mejores que las de los servicios.

4.–La especialización flexible de estos dos autores tiene connotaciones ideológicas. Es decir, la propuesta de estos autores se articula claramente a favor del mercado libre, sin intervenciones, y culpa al Estado y a los propios trabajadores de ser los responsables de la crisis del Taylor–fordismo, y, en cambio, estos dos autores se olvidan de que a esa crisis del Taylor–fordismo también contribuyeron otros factores, concretamente la implantación generalizada de las tecnologías flexibles, la creciente presencia de las multinacionales en los mercados, y el protagonismo cada vez mayor del capital financiero (algunos autores dicen que es tal la dimensión en volumen que mueven determinados fondos de inversión y fondos de pensiones, que mueven billones de un mercado a otro, de tal manera que, cuando deciden comprar / vender determinadas acciones, bonos, etc, pueden perjudicar seriamente a un sector entero de un país). Además, la idea de diferenciar los productos para satisfacer a los distintos segmentos de la demanda, consolida el efecto de distinción de clase que perseguían las élites para distinguirse de las masas.

Lectura Dell.

U.D. 8.–LA IRRUPCIÓN JAPONESA Y EL MODELO JUST IN TIME.

Orígenes del Just in Time en Japón.

Las primeras formas del JIT se dieron en la industria aeronáutica de los EE.UU., antes ya de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, no acabaron de fructificar y se siguió con el sistema vigente en aquellos momentos, el Taylor–fordismo.

El sistema JIT será adaptado y perfeccionado por Taiichi Ohno, ingeniero jefe de la empresa Toyota en 1948, quien lo implantó por primera vez, y a partir de allí se extendió a toda la industria japonesa. El sistema JIT se desarrolló en Japón por las siguientes razones:

a)Japón, a diferencia del resto de países occidentales, no poseía un mercado interno desarrollado (la implantación del capitalismo era aún muy débil en Japón), por lo cual, las economías de escala propias del Taylor–fordismo para la producción en serie no eran viables. Esto propició la búsqueda de un sistema de producción alternativo al Taylor–fordismo para producir de forma rentable productos con series cortas.

b)En tanto que país altamente deficitario en recursos propios naturales, el acceso de Japón a estos recursos tras la Segunda Guerra Mundial se convirtió en una grave restricción para Japón, dados los precios internacionales que tras la Segunda Guerra Mundial existían de las materias primas (recursos naturales).

Esto, junto a la escasez estructural de espacio para implantar grandes fábricas, típicas del Taylor–fordismo, dada la carestía del suelo, propició igualmente que se buscara un sistema de producción alternativo al Taylor–fordismo, que al fabricar no generase desperdicios, así como que no generara, o el mínimo posible, de stocks, tanto de inputs como de outputs.

Funcionamiento del JIT.

El sistema JIT consiste en organizar todos los procesos de trabajo (aprovisionamiento, producción y suministro) bajo el precepto común de evitar pérdidas de tiempo y de materiales, para así lograr los niveles de producción deseados sin la necesidad de tener que acumular stocks de productos no demandados. Concretamente, este proceso es el siguiente:

1.-Aprovisionamiento JIT de los inputs, es decir, la adquisición de materia prima sólo se realiza si existe un encargo en firme del cliente. Con ello se consiguen dos cosas:

- a)Reducir las necesidades de inversión en capital, es decir, no se tienen inputs que no estén asociados a una producción segura.
- b)Reducir el espacio destinado a las máquinas y al almacenamiento de los inputs, ya que éstos se entregan justo en el momento necesario y en los lugares donde se van a utilizar esos inputs, y no en una recepción general.

2.-Sistema de producción JIT o producción descentralizada de los bienes a través de un entramado de empresas subcontratadas vinculadas entre sí y con la empresa matriz por medio de una red informática y de transporte interno, lo cual complementa la producción de la empresa matriz bajo contratos, con elevados niveles de exigencia en cuanto a calidad, costes y tiempos de entrega.

3.-Suministros de outputs JIT para conseguir la entrega inmediata de los outputs a los clientes sin que se produzcan stocks acabados sin vender , el sistema JIT inicia la producción de los pedidos que realizan directamente los clientes de la siguiente forma: el proceso productivo se inicia al revés que el Taylor-fordismo, es decir, ante un pedido, quien recibe el primer encargo de fabricación es el último eslabón de la cadena, teniendo en cuenta que en cada eslabón existe un grupo de trabajo (o círculo de calidad) que es el responsable máximo de la parte que le toca producir, de esa forma el último eslabón coge los inputs que necesita para fabricar su parte del eslabón anterior a el (el penúltimo eslabón), dejándole a este una tarjeta donde se suele especificar las características de la parte cogida a ese eslabón anterior. Esto informa a ese penúltimo peldaño de dos cosas:

- a)Ha de reponer los materiales y las materias primas que ha cogido el grupo de trabajo primero, y sólo esos
- b)El grupo de trabajo del penúltimo peldaño con esa información que tiene ya sabrá que tipo de producto ha cogido el primer grupo, por lo cual ya sabe que parte tiene que fabricar del modelo concreto que se está fabricando, y así sucesivamente.

Según los expertos japoneses, iniciar la fabricación de los productos desde el final permite ajustar mejor las necesidades exactas de materiales que se van a necesitar. Con ello, evitan desperdicios y stocks de inputs que, si se hubieran producido con el sistema antiguo.

Condiciones principales para que los círculos de calidad funcionen.

- Participación voluntaria: si se obliga a participar a los trabajadores, con toda probabilidad no se llega a alcanzar el compromiso con la empresa en su totalidad.
- Competencia grupal: la competencia que se fomenta tanto dentro del grupo como entre los grupos distintos ha de ser leal en la búsqueda de las mejores ideas y soluciones. El respeto por las opiniones de terceros es fundamental.
- Mérito colectivo: el éxito de una idea determinada siempre será patrimonio de todo el grupo, y nunca de un único individuo.
- Número reducido: un número superior a 7 miembros en un grupo de trabajo puede dificultar que se llegue a acuerdos, alargando las reuniones que se celebran durante el tiempo de trabajo.
- Reconocimiento: la dirección no sólo ha de estudiar en detalle todas las soluciones que proponen los grupos de trabajo, sino que ha de promover la formación y el reciclaje de los mismos grupos de trabajo reconociendo tanto material como inmaterialmente el valor de todas las sugerencias que desde grupos de trabajo se presenten a pesar de que en un principio son rentables.

LA OTRA CARA DEL SISTEMA JIT.

Después de varias décadas de un gran crecimiento de la producción, el JIT empezó a principios de los 90 a encontrar críticas como modelo de producción flexible supuestamente paradigmático hasta entonces.

En primer lugar, los beneficios de la flexibilidad del JIT lo son sobre todo para las grandes empresas, puesto que tal flexibilidad descansa sobre la rigidez que se impone a las empresas subcontratadas, cuyos trabajadores, y también empresarios, son quienes sufren las consecuencias de las exigencias de las grandes empresas, que les obligan a cumplir rígidamente, además de que en ellas repercuten en mayor grado los efectos de las crisis económicas cuando las primeras entran en recesión.

Las condiciones laborales de los trabajadores no parecen que hayan sido tan idílicas como podría pensarse, sobre todo que desde en 1992 se quebró el pacto histórico entre Estado–sindicatos–patronal sobre el esquema salarial y el trabajo de por vida. Además, mientras los salarios son elevados en las empresas cabeceras, no lo son tanto en la industria auxiliar, cuyos trabajadores sufren las peores condiciones de trabajo.

Paradójicamente, mientras en Japón las grandes empresas han aceptado revisar algunos aspectos del JIT (presión elevada, etc.), en cambio, en EE.UU. y Europa se insiste en universalizar el JIT como el mejor modelo de producción posible. Sin embargo, como afirman algunos autores, el traspaso del JIT japonés a la industria de EE.UU. y Europa, no sólo se ha adaptado igual que en Japón, sino que, sobre todo, se ha utilizado para incrementar la productividad de los trabajadores y reducir el número de categorías laborales, y, a cambio no ha conducido a elevar los sueldos ni las cualificaciones de los trabajadores menos cualificados, ni tampoco ha modificado el estilo autoritario de los directivos. También ha dificultado la presencia de sindicatos.

Resumiendo, la eficiencia del JIT está condicionada por el que se puede explotar la mano de obra en cada país, por la existencia de una determinada cultura de empresa, pero, sobre todo, por el comportamiento del mercado, o lo que es lo mismo, por muchos zero stocks, zero defectos... si el mercado no es capaz de absorber la demanda que se produce, de nada sirve conseguir una producción JIT.

U.D. 9.–DIVISION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La división internacional del trabajo hace referencia a la especialización asimétrica con la que los distintos países y zonas del mundo producen determinados bienes y establecen sus relaciones de intercambio, y como ello se deriva de un mayor o menor desarrollo de estos países. Veremos dos teorías al respecto.

TEORIA DE LA MODERNIZACION.

La teoría de la modernización parte de una visión lineal del desarrollo de los países porque toma como referencia a las etapas seguidas por los países desarrollados, como modelo que deben seguir los no desarrollados si quieren alcanzar el desarrollo. Su autor es W.W. Rostow. Según el, estas etapas son:

Etapas de economía tradicional (feudalismo)

Etapas de precondiciones para el despegue (mercantilismo)

Etapas de despegue (revolución industrial)

Etapas de camino a la madurez (Taylorismo)

Etapas de consumo de masas (Fordismo)

Según Rostow, este es el único itinerario que conduce al desarrollo y a la modernización de los países, y es necesariamente el camino que deben seguir los países periféricos si quieren salir del atraso económico y social.

Por tanto, para que esto pueda ser, es necesario, además, que los habitantes de estos países periféricos se olviden de sus formas, valores tradicionales, que hacen referencia a su concepción del trabajo y que, por el contrario, lo que han de hacer es pasar a trabajar competitivamente, puesto que esa es la única manera de que de verdad puedan salir del subdesarrollo.

Críticas.

Se le han hecho tres principales críticas:

1.-Se trata de una visión etnocéntrica (centrada en la cultura de un pueblo). Se entiende que la cultura desde la cual el autor formula la teoría hace sus propuestas se la puede catalogar de etnocéntrica, porque desconsidera a otras vías que no sean las de los países centrales para alcanzar, llegar al desarrollo económico e industrial. Por ejemplo, Japón pasó de la tercera a la quinta directamente.

2.-Es también lógico pensar que los valores y las tradiciones tradicionales sean incompatibles con los valores o tradiciones modernas para alcanzar el desarrollo económico de los países. Por ejemplo, países como Japón, por el hecho de haber sabido compatibilizar ambos tipos de tradiciones o valores, algunos autores dicen que esa fue la clave para que Japón se haya desarrollado de la forma que lo ha llegado a hacer. Por ejemplo, en Japón la religiosidad siguió y sigue siendo muy importante. Queda claro en que no tiene razón Rostow en que hay que eliminar las tradiciones.

3.-Esta es una de las más importantes de las críticas. Esta teoría no tiene en cuenta los efectos del atraso que provocó la expoliación del colonialismo en países que hoy forman el tercer mundo, los países periféricos. De esa forma se impidió que esos países hicieran su propio despegue. Además, tras el proceso de descolonización que los países llevaron a cabo, fundamentalmente en el siglo XIX, principios del XX, esta fue sustituida por las multinacionales de los países centrales lo cual comportó lo mismo, o incluso peores resultados para el desarrollo de aquellos países.

TEORIA DE LA DEPENDENCIA.

Este otro enfoque teórico nace a finales de los 60, de la mano de la denominada CEPAL (Comisión Económica Para América Latina). Esta comisión se creó en 1966 y está vinculada a las Naciones Unidas.

Esta teoría dice que el subdesarrollo y, por tanto, la dependencia de los países periféricos se explica, sobre todo, por la particular evolución que tuvo el capitalismo en los países centrales. Así, según esta teoría, el desarrollo de estos países centrales se pudo hacer gracias a que los recursos naturales necesarios para llevar a cabo su industrialización, al carecer de tales recursos en Europa, se impuso la colonización como salida a ese handicap, primero militarmente, y después por la colonización económica de tales países. De esa manera, se acabó condenando a esos países a una división internacional del trabajo que les obligó a lo que se denomina monoproducción en cada uno de esos países, destinando casi en exclusiva esa producción a los países ricos, centrales.

Este tipo de modelo es denominado Modelo de extraversion, y se fundamenta en dos cosas:

a)Inexistencia de un mercado interno desarrollado en los países periféricos.

b)Producción concebida fundamentalmente para ser exportada.

Este modelo ha provocado la polarización de la riqueza mundial, es decir, el precio del desarrollo y del confort de los habitantes de los países centrales, es que los pueblos y países periféricos se mantengan perpetuamente en la pobreza, en la miseria y en la dependencia.

El desarrollo de los países asiáticos (sudeste) fue posible porque no fueron colonizados, como sí lo fueron el resto de países periféricos. Y no lo fueron porque fueron descartados por los países centrales, dado que no poseían las materias primas, que fue el motivo básico de la colonización.

Esto, junto a otros factores, como, por ejemplo, la cultura específica de trabajo que existe en esa zona asiática, permitió que esos países pudieran desarrollarse de forma endógena, sin la interferencia de los países centrales.

Críticas.

Se centran demasiado en los factores externos, la colonización, para explicar el subdesarrollo, y, en cambio, se olvidan de los factores internos, se olvidan de criticar o cuestionar el papel desarrollado por las élites o burguesías locales de los países periféricos, en su colaboracionismo con los intereses de los países centrales.

La colonización no siempre explica el retraso de los países. En primer lugar, no todos los países atrasados han sido objeto de colonización (por ejemplo, Etiopía o El Yemen). Algunos países sí colonizados, desde Méjico, Argentina, La India, Cuba, etc, gracias a que supieron o pudieron desarrollar el papel del Estado, eso mismo les ha permitido alcanzar un cierto desarrollo industrial, y, por tanto, poder salir (relativamente) del atraso y de la dependencia.

Existen otras razones, y no solo el colonialismo, que también explican el atraso y la dependencia de los países periféricos.

En este sentido, encontramos factores políticos, como la existencia de regímenes casi feudales, de dictaduras militares, de burguesías locales corruptas, junto a las políticas exteriores desarrolladas por EE.UU. y otros países ricos, que también explican el subdesarrollo más allá del colonialismo.

Otros factores, como los culturales. La religión, por ejemplo, presente en algunos de estos países (musulmanes, budistas), influye, y en algunas ocasiones definitivamente, en las prácticas que la población lleva a cabo o tiene respecto al trabajo. Y esas prácticas suelen condicionar la eficiencia con la cual se trabaja en esos países.

Los factores físicos. En determinadas zonas del mundo, como las polares o las desérticas, resulta difícil que los países alcancen un desarrollo económico. Ahora bien, esto es verdad salvo que en estos países existan recursos naturales de alto valor de cambio.

Los factores bélicos, que más allá de las muertes que producen, la presencia constante de conflictos bélicos provoca que esos países queden permanentemente en el atraso y en la dependencia, al destinar los pocos recursos que tiene a la guerra.

CUARTA PARTE: LA ORGANIZACIÓN INTERNA DEL TRABAJO EN LAS EMPRESAS.

U.D. 10: LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL.

Formación es el proceso por el cual una persona aprende unos determinados valores y conocimientos mediante la socialización familiar, educativa, y de otros agentes socializadores, además de por la propia experiencia personal y profesional a lo largo de toda su vida.

Por tanto, la formación va más allá del sistema educativo, puesto que éste solo certifica el grado de formación formal adquirida por esa persona en un momento determinado.

Dicho lo anterior, la educación no solo es un derecho, sino que cumple una doble función de reproducción social. Por un lado, permite ampliar o, en su caso, reducir las diferencias sociales que existen en la sociedad

según sean el volumen y la distribución de los recursos que se destinan a las diversas clases sociales. Y, por otro lado, proporcionan capacidades y valores para poder operar en el ámbito productivo con una mayor o menor cualificación inicial.

Sin embargo, la relación entre sistema educativo y sistema productivo no es lineal y presenta algunos problemas:

- Los rápidos cambios que se producen en el ámbito productivo hacen que sea difícil la adaptación a esos cambios del sistema educativo.
- No está claro que los objetivos amplios que tiene el sistema educativo tengan que adaptarse / obedecer a las demandas constantemente cambiantes que plantea el sistema productivo.
- Hay una clara contradicción en el sistema educativo: por un lado prepara a ciudadanos para convivir en una sociedad democrática, para ejercer sus derechos políticos y de participación en esa sociedad. Por otro lado, al mismo tiempo prepara a esos mismos ciudadanos para trabajar en organizaciones y empresas, muy a menudo autoritarias, que impiden el ejercicio de esos derechos.

De alguna forma el mercado y el Estado median entre ambos ámbitos. El mercado influye por sus exigencias. Según lo que exija, se necesitará la aplicación de unos u otros saberes. En cuanto al Estado, interviene estableciendo políticas de carácter tecnológico, económico y social. Intenta reestablecer el desequilibrio entre la generación de saberes y su aplicación.

Algunos datos: los países donde existen más mujeres estudiando en la universidad son: Portugal (116/100), Suecia y Francia (112/100), España (103/100). Los países que menos mujeres tenían era Alemania (74/100) y Holanda (85/100).

En la población entre 25 y 60 años con estudios universitarios acabados los países que más tienen son Suecia (29 %), Dinamarca (28 %), Bélgica (25 %), España (17 %). Los que menos son Austria e Italia.

En cuanto a los porcentajes de matriculación en función de las carreras, se engloban en cinco divisiones totales:

- Humanidades: Suecia (18 %), España es la penúltima de los 15.
- Ciencias Sociales: España (41 %), es el segundo, solo superado por Holanda.
- Ciencias Naturales y Matemáticas: España es el primero (13 %)
- Medicina: Finlandia (27%), es el primero.
- Técnicas: Finlandia (23 %), es el primero.

Nivel educativo del conjunto de la población española (1991) por estudios terminados.

	Analfabetos	Primaria	Secundaria	Diplomados	Licenciados
25-29	5.06 %	50 %	27.4 %	6.6 %	8.7 %
70-74	56 %	37 %	2.5 %	1.2 %	1.24 %

Estos porcentajes son sobre la población total, no sobre la activa, que es lo que normalmente se hace. Es destacable el 50 % de gente que solo tiene primaria, pues es muy alto. Esto se debe a que mucha gente ha empezado secundaria pero no la ha acabado. A clase más baja, menor grado de estudios. En contra de lo que pudiera pensarse, la principal razón es la determinación del nivel educativo de los padres. Se transmite de generación a generación.

Se dan más tasas de ocupación en los diplomados que en los licenciados (de carreras similares), porque:

- Son más baratos

- Los puestos de trabajo existentes en las empresas se adecuan más al grado medio de cualificación exigible.
- La subocupación que producen ambos colectivos se percibe menos grave por parte de los diplomados que por parte de los licenciados.

Algunos datos sobre la ocupación de los universitarios (1999). Casi el 70 % de ellos logran un trabajo en un periodo medio de 2 años tras finalizar la carrera. Esto se distribuye por carreras del siguiente modo:

- ◆ Medicina: 8.5 de cada 10 encuentran trabajo.
- ◆ Empresariales: 7.5 de cada 10.
- ◆ Matemáticas: 6.8 de cada 10.
- ◆ Economistas: 6.1 de cada 10.
- ◆ Historiadores: 3 de cada 10.

Algunas de las causas que, según este estudio, explican que algunos universitarios sigan en paro son:

No haberlo buscado.

Haberlo buscado pero no haberlo encontrado (maestros, geógrafos, químicos, físicos).

Haberlo encontrado pero estar en paro en el momento de la encuesta (el promedio de duración de los contratos a universitarios en España es de 18 meses).

Haberlo rechazado o abandonado (sólo el 6 %). Esto se debe a grandes razones: sueldo miserable y que no se ajusta a lo estudiado.

A pesar de lo anterior, el hecho es que, globalmente los universitarios tienen las tasas de paro más bajas de todos los niveles educativos, y eso se ha convertido en un estímulo para estudiar masivamente en la universidad, y explica, al menos en parte, el porqué en España existe una gran demanda de nivel superior o universitario.

Causas que explican el incremento del nivel educativo de la población española.

Desde mediados de los 80, en España ha habido un aumento espectacular del nivel educativo, especialmente de los jóvenes. Este incremento no se ha debido tan sólo a una tendencia natural al aumento del nivel educativo que tienen todas las sociedades desarrolladas, sino que eso ha sido posible por las siguientes razones:

- Porque una mayor educación ha sido un medio para encontrar trabajo en mayor medida que con una menor educación.
- Esa mayor educación no sólo permite encontrar, sino también permite que las personas puedan promocionarse en mayor medida dentro de las empresas.
- Esa mayor educación es también para mantener el trabajo.
- También ha sido posible esa mayor educación porque han existido importantes subvenciones públicas para financiar los costes de la educación de la población (dato: lo que un alumno paga en concepto de matrícula sólo supone entre el 17 y el 18 % del coste real de la misma.)

Si el incremento del nivel educativo de los que buscan empleo no se ajusta al tipo de puestos de trabajo vacantes en el sistema productivo, se puede producir:

Una deficiente asignación de los recursos públicos destinados a la educación, porque no atienden correctamente a las necesidades que presenta el sistema productivo.

Un incremento del paro, porque se puede generar un número mayor de candidatos para determinados puestos de trabajo menos abundantes y, por el contrario, generar un número menor de candidatos para cubrir puestos de trabajo que si ofertan.

Ambas situaciones tienen consecuencias, tanto por exceso como por defecto sobre la cualificación entre sujeto por un lado, y puesto de trabajo por el otro.

Entonces, mientras el desajuste que se produce por tener mayor formación que la que exige el desempeño del puesto de trabajo se le denomina sobreeducación, al fenómeno contrario se le denomina infraeducación. Sobre este aspecto, un estudio de 1996, calculó que un año de más de formación sobre los estrictamente necesarios para desempeñar un puesto de trabajo tipo por un trabajador tipo, reporta a la empresa un 50 % de mayor productividad en ese puesto de trabajo. Los autores de ese estudio dicen que no es un 100 % de más porque la insatisfacción que crea la subocupación del individuo reduce la productividad potencial de la sobreeducación. Este estudio también afirma que un año menos de la educación necesaria supone unas pérdidas de productividad que oscilan entre el 65 y el 80 %, según los sectores económicos y la categoría profesional de las personas.

En conclusión, a pesar de que ambos fenómenos tienen consecuencias negativas, queda claro que la sobreeducación siempre es más beneficiosa para las empresas que lo contrario.

Formación y empresarios:

Según un estudio sobre el conjunto de los empresarios, con un mínimo de un trabajador a su cargo, en España, el 70 % de los empresarios solo tenía el graduado escolar, el 23 % tenía estudios secundarios y sólo el 7 % tenían estudios universitarios.

Contrariamente, en este mismo sentido, sobre las grandes empresas, los directivos y los técnicos: 44 % titulados universitarios, y sólo el 27 % tenían solo estudios primarios.

Encontramos una importante diferencia entre ambos (pymes y grandes empresas). Esto es importante porque en España el 90 % (+-) de las empresas en España son pymes. Esto tiene unas consecuencias, como la gran diferencia entre los resultados que se pueden esperar de las pymes y de las grandes empresas. Con el paso del tiempo, esta diferencia es mayor.

Otro estudio dice que la escolarización obligatoria no implica ni la igualdad de oportunidades ni la promoción social ascendente. Este estudio habla de cómo un sistema educativo en un contexto capitalista reproduce las desigualdades que existen ya de salida. En otras palabras, no existe una verdadera igualdad de oportunidades porque no se contrarresta el déficit de partida que tienen algunas familias de España con un mayor volumen de recursos y un mayor asesoramiento a este tipo de familias. Los datos son los siguientes:

Formación Padre	% hijos con E. Secundarios terminados	% hijos que entran en la Universidad
Analfabeto	26	48
Graduado Escolar	49	...
Estudios Secundarios	75	...
Estudios Superiores	89	81

La tabla nos da información sobre la relación de jóvenes que tienen estudios secundarios terminados en relación al nivel de formación del padre. Esto es, sólo el 26 % de los padres analfabetos consiguen que los hijos tengan estudios secundarios, como mínimo.

Por otro lado, el porcentaje de los hijos que entran a la Universidad, es sobre el porcentaje anterior, esto es, del 26 % de hijos de padres analfabetos que tienen estudios secundarios terminados, sólo el 48 % llegó a entrar en la Universidad. El porcentaje en el caso de padres con estudios superiores, es del 81 %, esto es 75 % sobre el total.

Donde menos se ha producido este fenómeno es en Guipúzcoa, Vizcaya, Navarra y Madrid. Donde más se produce es en Cádiz. Cataluña se encuentra en posiciones intermedias.

El nivel socio-económico y, sobre todo, formativo de la familia sigue siendo muy importante para determinar el éxito o el fracaso de los hijos en la educación y, por tanto, las mayores o menos oportunidades de esos hijos ante el trabajo, y en definitiva ante el futuro.

Si además esos hijos son hijas, esas oportunidades aún son mucho menores. La política de becas o de ayuda a las familias más pobres no resuelven las desigualdades de oportunidades ante la educación de los hijos porque el problema no está tanto en el dinero, sino que está en el nivel educativo de los padres.

En Cataluña, los estudiantes de empresariales son los que acogían a un mayor número en el cual los padres tenían menor nivel educativo (el 41 % de los alumnos proceden de niveles educativos bajos). Detrás de empresariales viene periodismo con un 36.5. Como dato curioso, en ESADE este porcentaje es del 0 %.

Formación en el empleo.

Lo que se denomina formación continua, dirigida a aquellos que sí trabajan. Desde 1983, en España, se constituyó un organismo formado por Estado, patronal y sindicatos que va a regir la formación continua, denominado FORCEM. Este organismo se hace cargo de todos los planes de formación que van a seguir sus trabajadores. El FORCEM administra el 0.35 % del 0.7 % de la formación profesional (nómina). La otra mitad va destinada a formar trabajadores parados. Ese 0.35 % son unos 65.000 millones, con los cuales las empresas pueden recuperar su aportación si demuestran que han dedicado recursos a formar a sus trabajadores.

España es el país en que más mujeres siguen la formación continua de los 24 países que integran la OECD (tasa = mujeres formadas / mujeres ocupadas). España consigue esta alta cifra de formación de las mujeres en el trabajo porque se centra en las mujeres jóvenes (25-35 años). En cuanto a quien más formación reciben, son los técnicos y los mandos intermedios, así como los directivos, pues los empresarios creen que es más rentable, lo cual es un error.

U.D.11.-LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA VERSUS LA CUALIFICACIÓN. LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (NFOT)

Introducción.

Ciencia y tecnología van de la mano. La tecnología es la aplicación de la ciencia. Innovación ha existido siempre, es connatural al ser humano la búsqueda de la mejora de sus técnicas, sus herramientas.

Cuando hablamos de ciencia, nos hemos de situar 2000 años atrás, para decir que los primeros científicos aparecen en la sociedad griega. Desde entonces ha habido una auténtica evolución permanente en la producción científica, y a resultados de ello en la producción tecnológica.

En estos 2000 años, cuando la sociedad griega desaparece, va a haber un periodo durante el cual el avance científico y tecnológico va a quedar plenamente paralizado. No será hasta el Renacimiento que se va a retomar todo lo que se había realizado en la sociedad griega.

A partir pues, de esa etapa, y especialmente a partir de la RI, se va a producir una auténtica expansión científica, y por tanto también de la tecnología, pero con una pequeña diferencia, pues desde la RI, a diferencia de hasta entonces, el sistema ciencia–tecnología va a pasar a depender directamente de los intereses que en cada momento va a tener la industria. En otras palabras, la autonomía de este sistema se va a perder. Solo se innova en ciencia y en tecnología siempre y cuando a la industria le sea funcional.

La innovación.

Por innovación entendemos el conjunto de actividades inscritas en un determinado periodo y lugar que conduce a la introducción, con éxito en el mercado, y por primera vez, de una idea en forma de nuevos o mejores productos, procesos, servicios, o técnicas de gestión u organización.

En términos generales, para que una innovación alcance éxito en el mercado capitalista ha de ser, por encima de todo, competitiva, es decir, que cuente con la demanda solvente, suficiente, o que sirva para resolver problemas pendientes de solución susceptibles de generar negocio.

La aplicación de este criterio comporta las siguientes tres situaciones contradictorias

No todas las innovaciones que son exitosas en el mercado son necesariamente deseables, útiles o eficientes para el conjunto de la sociedad. Por ejemplo, todo lo que tiene que ver con el sistema bélico. En cuanto a ineficientes tenemos, por ejemplo, el sistema de video VHS, que se impuso en contra del sistema Beta, o PC y Mac.

Algunas de las innovaciones aceptadas por el mercado, porque resuelven determinados problemas, pero a su vez dan lugar a la aparición de otro tipo de problemas, son también cuestionables. Por ejemplo, el genoma humano. Su cara positiva es la posibilidad de investigar enfermedades de origen genético. La negativa se trata de todo el problema de la clonación. Otro ejemplo de esto es el de los alimentos.

Determinadas innovaciones indeseables y útiles para la sociedad acaban fracasando porque no existe la demanda solvente y suficiente o porque existen presiones e intereses económicos que impiden que esas innovaciones surjan. Un ejemplo puede ser la vacuna de la malaria, enfermedad que afecta a unos 40 millones de personas en el mundo. La mayor parte de los enfermos viven en países pobres, por lo que no es rentable. Otro ejemplo puede ser el de la energía solar como alternativa al petróleo.

Nuevas tecnologías:

El concepto de nuevas tecnologías engloba a 4 grandes grupos de tecnologías:

a) Biotecnología.

b) Tecnología espacial y nuclear.

d) Tecnologías de la información y la comunicación.

De todas ellas, son las TIC las que mayor difusión social y económica han alcanzado, y las que en el terreno concreto de las empresas, mayor número de aplicaciones y cambios han producido en todos los ámbitos de la empresa. Las TIC están relacionadas con la micro electrónica, la informática y las telecomunicaciones, con capacidad para detectar, generar, modificar, reproducir, almacenar y transmitir todo tipo de información a unas velocidades casi instantáneas. Mientras la primera RI supuso la sustitución de la energía natural y humana por energía artificial, la segunda RI ha significado la sustitución de la inteligencia humana por la inteligencia artificial en la realización de las actividades.

La palabra robot viene del latín *robota*, que significa trabajo forzado. En España, el sector que cuenta con más robot es el del automóvil. En promedios, la introducción de un robot comporta la expulsión de 6 personas, con un coste de 4\$ por hora (estas cifras son de principios de los 90). Aún así, no se han implantado mucho, a pesar de estas cifras, pues hay muchos problemas para transferir la inteligencia humana a la artificial.

Causas de los problemas de la innovación tecnológica en España.

Fijaremos 5 causas:

1.-Ausencia general de estudios previos: la inexistencia de estudios sobre las consecuencias de la innovación tecnológica, ha comportado en las empresas problemas básicos:

- Que se instalen equipos desproporcionados a las necesidades de la empresa.
- Que esos equipos luego hayan sido incompatibles con los que ya existían previamente.
- Que se haya producido una infrautilización de esos equipos.

2.-La existencia de una alta dependencia tecnológica en España. La débil presencia de suministradores nacionales de este tipo de tecnologías (TIC) ha impedido establecer un modelo autóctono de innovación tecnológica en España. Dado que la mayoría de estas tecnologías se han de importar no se acaban de adaptar a las características técnicas, económicas y culturales del tejido empresarial español. Además, las estancias de estos suministradores, la mayoría extranjeros, son muy cortas, y además generan problemas de comunicación, por el idioma.

3.-Inexistencia de las cualificaciones adecuadas en nuestro mercado de trabajo: el manejo eficiente de estas tecnologías exige, en muchos casos, la posesión de unas capacidades que son difíciles de encontrar en el mercado de trabajo. Entonces, solo las empresas que realizan una prevención anticipada de sus cualificaciones cuando deciden innovar tecnológicamente, son las únicas que solventan el problema de estas calificaciones.

4.-La no participación de los trabajadores afectados por la innovación: La permanencia de la cultura Taylor-Fordista en muchas empresas impide que los empresarios vean la importancia que tiene que participen sus trabajadores en la innovación tecnológica. Por tanto, la eficiencia que esperan los empresarios de sus inversiones en tecnología no se llega a alcanzar si estos no atienden a las propuestas de los que mejor conocen los puestos de trabajo de los trabajadores, futuros usuarios.

5.-No existe una visión antropocéntrica de la innovación tecnológica: Los valores que guían a los ingenieros que definen y construyen las tecnologías solo buscan la máxima productividad, negando con ello la posibilidad de que las tecnologías se diseñen permitiendo a sus usuarios una mayor autonomía en el trabajo, una mayor ergonomía, y la posibilidad de aprender con el ejercicio del mismo trabajo sin que por ello la productividad se tenga que ver mermada.

U.D. 12.-LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL: CONCEPTO, TIPOS Y GRADOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS ORGANIZACIONES.

Desde la misma Revolución Industrial los trabajadores han reivindicado un trato distinto al de mero instrumento de producción aislados de las decisiones que los afectaban. La idea que subyace a la participación de los trabajadores en las empresas sigue el siguiente razonamiento: si la democracia es la forma política y cultural elegida para decidir sobre los destinos de las sociedades occidentales, ¿por qué esa forma de tomar las decisiones no forma parte del funcionamiento de las empresas cuando estas son parte integrante de esa sociedad?

La fuerza de esa idea va a resurgir a finales de los 60 por tres motivos:

- Viendo el éxito cosechado por las empresas japonesas al hacer partícipes a los trabajadores de los círculos de calidad.
- Vistos también los resultados en la caída de la productividad por el alto absentismo, conflictos y alineación en el trabajo de los trabajadores occidentales.
- Vistos también la elevación del nivel educativo de la población, la cual va a exigir un nuevo trato a las empresas, más acorde con su mayor educación.

En España, esto del derecho a la participación de los trabajadores ya está recogido en la Constitución, concretamente en el artículo 129, apartados 1 y 2, donde explícitamente se deja claro este derecho. También se recoge en el Estatuto de los Trabajadores. Desde entonces ha habido un auténtico vacío jurídico en España. Por tanto, si no hay obligación por ley, no se hace.

Tipos de participación.

a) En los resultados: es el nivel más elemental de los tipos de participación. Se trata de participar en los beneficios.

b) En la propiedad: sólo se da en algunos sectores de actividad. En USA se produce desde los años 20.

c) En la gestión: a diferencia de las dos formas anteriores de participar, aquí los trabajadores participan directamente. Este tipo de participación es el más polémico de todos, porque este sí va al núcleo, de las prerrogativas de los empresarios o los directivos. La definición y organización unilateral de la organización del trabajo. Este tipo de participación tiene dos visiones:

Gerencialista: es la que surge a iniciativa de la empresa como resultado de la presión y complejidad del mercado actual. Eso ha obligado a los empresarios a tener que proponer ellos la participación de sus trabajadores como mejor forma de asegurar la productividad y la calidad de los productos. Y por ejemplo, nos referimos a las NFOT: círculos de calidad, grupos semiautónomos, etc.

Humanista: surge a iniciativa mixta, o de los propios trabajadores. Los objetivos van más allá que la gerencial e incluye a toda la toma de decisiones que afectan a los trabajadores en las empresas. Eso va desde las decisiones que se toman para decidir los puestos de trabajo y su organización a cosas tan diversas como el control con la empresa de los tipos de contratos que se realicen, a la participación en la innovación tecnológica, por ejemplo. Este tipo de participación no es una utopía: desde los años 70 ya se lleva a cabo en países como Suecia y Alemania. Otros países han seguido ese ejemplo en Europa son Francia, Bélgica, Países Bajos. En USA también se ha producido, aunque con menor intensidad. En el resto de países no se ha producido absolutamente nada.

Fuentes de la participación.

Hay tres grandes fuentes de donde nace la participación:

- Por otorgamiento: cuando la empresa cede ese poder en parte o en su totalidad a los trabajadores.
- Por convenio: cuando procede del acuerdo entre ambas partes.
- Por ley: cuando procede de la legislación de obligado cumplimiento.

Grados de la participación:

De menos a más, son los siguientes:

Grado de información: las decisiones ya tomadas por la dirección son transmitidas a los trabajadores sin la posibilidad de que estos las modifiquen.

Grado de consulta: antes de decidir, la dirección escucha la opinión de los trabajadores, pero no es vinculante, por lo que la dirección no queda obligada a tenerla en cuenta.

Grado de co-decisión: existe ya equidad de poder para la toma de una parte o de todas las decisiones de la empresa, sin que ninguna de las partes pueda imponer sus criterios a la otra. Esto sucede en algunos países, como Alemania y Suecia.

Grado de autogestión: nivel máximo de autonomía donde los trabajadores son los únicos que deciden sobre la empresa. Aquí encontramos desde las cooperativas de trabajo social, las SAL, etc. Ahora bien, la práctica ha demostrado que solo una minoría de esos trabajadores son los que gobiernan realmente el destino de la empresa, y el resto de los trabajadores vienen a trabajar de forma parecida a los trabajadores de otro tipo de empresas en los que no tienen poder alguno.

La mayoría de los estudios que se han realizado sobre la participación han demostrado que además de que la productividad de la empresa aumenta, se genera también una mejora en el clima de la empresa, en las actitudes, disminuye la rotación y el absentismo, y en general aumenta la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, existen algunos problemas, pues cuando la participación no es el resultado de la demanda de los propios trabajadores (por ejemplo, es a iniciativa de la empresa) por mucho que la ley pueda amparar a ese derecho, si éstos no perciben que puede servir para mejorar sus condiciones de trabajo, materiales o no, son ellos los primeros en desestimar la participación. En general, solo cuando existen experiencias previas positivas, las leyes favorables a la participación pueden resultar realmente reforzadoras de ésta.

El caso de España es particular en este sentido. Por un lado, no existe desarrollo legislativo suficiente. Por otro lado, los empresarios son, en España, junto a los griegos, los más reacios a perder parte de su poder a los trabajadores. En tercer lugar, los sindicatos en España tampoco han priorizado en sus reivindicaciones una mayor participación de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores tienen interiorizados unos valores de subordinación propios de la cultura Taylor-fordista, que les hace pensar que participar, es decir, adquirir unos derechos, pero también unas determinadas responsabilidades, resulta para ellos algo impropio como trabajadores. En general, un bajo nivel educativo y de cualificación, y trabajar en pymes, normalmente paternalistas, propicia a los trabajadores de ese tipo (que son la mayoría) que asuman como propios los valores y objetivos que corresponden a la dirección, y no a los que les corresponden a ellos por naturaleza. Normalmente, los más explotados son los que suelen defender y justificar con mayor fuerza las decisiones que toman las personas que las gobiernan. Las reticencias de los trabajadores hacia la participación también provienen de un sentido contrario al que acabamos de mencionar, sobre todo cuando la participación procede a iniciativa de la empresa. En estos casos, los trabajadores pueden interpretar que participar es, o puede ser, hacer el juego a los intereses de la dirección, al ser ésta quien propicia la participación.

5ª PARTE: LA DINAMICA RECIENTE DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y CATALUÑA: UNA VISION SOCIOLOGICA.

U.D.13.-CONCEPTO, UBICACIÓN Y VARIABLES BASICAS DEL MERCADO DE TRABAJO. LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DE ESPAÑA Y CATALUÑA.

Cuadro 21 material de apoyo.

El mercado de trabajo es el mecanismo intangible por el cual la demanda y la oferta de trabajo que se ubica en un tiempo y en un espacio determinados alcanza un precio de equilibrio al que se le denomina salario, a cambio de una prestación temporal de fuerza de trabajo.

El mercado de trabajo aparece en el siglo XIX con el surgimiento del trabajo por cuenta ajena en las fábricas industriales. Desde entonces, la fuerza de trabajo estuvo sometida a un mercado de trabajo llamado clásico o puro. Sin embargo, a partir de mediados del siglo XX, ese mercado de trabajo pasará a ser un mercado

intervenido por el estado del bienestar como medio de garantizar unos derechos y unas determinadas condiciones de trabajo mínimas para los asalariados.

El mercado de trabajo de un país es el resultado de la agregación de diversos submercados de trabajo. En primer lugar, por un lado, el mercado de trabajo es la suma de los distintos mercados de trabajo a nivel regional, a nivel local, y a nivel sectorial. Esto nos proporciona una visión horizontal del mercado de trabajo. En segundo lugar, también se puede observar como los distintos submercados, segmentados en razón a las diferencias de cualificación y de condiciones de trabajo que existen. Esto es la visión vertical. La segmentación del mercado de trabajo se caracteriza por tres grandes submercados:

a)Primario: el mercado primario acoge al 30–35 % de todos los ocupados. Se ubican todos aquellos que tienen las mejores condiciones y pueden desarrollar todos los derechos reconocidos. Son los funcionarios, grandes empresas y multinacionales.

b)Secundario: se sitúa entre el 40–45 %. Se trata de los trabajadores de la industria, la mayor parte de los que trabajan en servicios, construcción.

c)Terciario: se trata de la economía sumergida, actividades marginales, ilegales. El porcentaje es tan alto porque generalmente se trata de gente con pluriempleo, por ejemplo, alguien que trabaja en el mercado secundario y en el mercado terciario simultáneamente (chachas, por ejemplo)

No se puede olvidar otro aspecto sobre la diversificación, como que hay un mercado de trabajo que se solapa a los anteriores, mercado de trabajo según el género, que está por encima de la cualificación. Otro que también se solapa es el de la edad (jóvenes, o mayores de 45 años). Otro es el de los llamados desacreditados (minusválidos, por ejemplo). En este caso, el mercado de trabajo cambia radicalmente.

La inserción laboral:

Los individuos, a la hora de incorporarse al mercado de trabajo, se encuentran con una serie de factores estructurales, y por tanto, difícilmente modificables:

- Todas las personas tienen una sensación de clase social, que concede a esa persona una posición u otra a la hora de acceder a un puesto de trabajo.
- La familia, pues al margen de la clase social, hay elementos en los que la familia influye determinadamente, como por ejemplo, la profesión de los padres. También tienen importante los contactos que esa familia va a transmitir a los hijos.
- La educación, como elemento muy importante. Si los padres no tienen educación, la importancia que van a conceder a la educación de los hijos va a ser realmente baja.
- Género, edad.
- Medios de comunicación, que influyen en las expectativas de la persona.
- Amistades, que a su modo influyen en la trayectoria (especialmente en la adolescencia).
- Razas, minusvalías (los llamados desacreditados).

Todos estos factores proporcionan dos cosas:

1.–Recursos objetivos del individuo.

¿Con que recursos objetivos va el individuo al mercado de trabajo?

- Un mayor o menor nivel de renta y bienes materiales.
- Una cualificación inicial, fruto de un bagaje de aprendizaje.
- Una serie de relaciones, contactos, etc.

- Una determinada dotación física y psíquica.
- Unos determinados valores, ideas, maneras de pensar.

2.-Disposiciones subjetivas.

- Menos ligadas a los factores estructurales.
- Expectativas que la persona posee sobre su futuro profesional
- Intereses

Con ambos, los recursos objetivos de los individuos, y las disposiciones subjetivas, el individuo va al mercado de trabajo, generalmente el local, donde hay una estructura ocupacional concreta de puestos vacantes en número y tipo. En ese momento pueden suceder dos cosas: el individuo se inserta o no en ese mercado. Si no hay inserción laboral, probablemente tendrá el individuo que reformular sus disposiciones subjetivas y los recursos objetivos para tratar de insertarse. Si, por el contrario, el individuo se inserta, se entra en una relación contractual entre el empleador y el empleado.

Relación contractual:

Empleado Da	Empleado recibe
• Tiempo. • Esfuerzo físico y psíquico. • Acepta una cesión de autonomía. • Acepta riesgos (enfermedades laborales, accidentes, etc.)	• Salario. • Otras prestaciones materiales. • Oportunidades: • Realización personal. • Elevar relaciones de filiación. • Acceder al poder, prestigio, status. • Seguridad psicológica, personal.

34

Familia

Sistema educativo

Amistades

Opinión pública

Medios de comunicación

Aplicación de los

saberes por parte

de los individuos

que están trabaja

ndo

Saberes aplicados latentes (no aplicamos todos nuestros saberes en todos los ámbitos)

Mercado

Estado

Saberes aplicados por las máquinas