

center stage in programs to reorganize production, which has in turn lead to an erosion of stability for workers in certain segments of the job market.

Key words: *international division of labor, job flexibility, globalization of the economy, erosion of job stability.*

A lo largo de la década de los ochenta, se puso de manifiesto que el modelo de organización de la producción desarrollado en los sesenta carecía de toda viabilidad. La crisis, que en la década anterior se contemplaba como un momento coyuntural, se redefine en términos que implica el despliegue de un nuevo modelo de organización de las relaciones económicas. Uno de los elementos que determinaron la obsolescencia del anterior modelo fueron los cambios que se produjeron en la configuración de las relaciones internacionales. Esto tuvo como consecuencia el que se iniciara un proceso de globalización de la economía. Esta transformación se fue gestando a lo largo de la década anterior. Sus rasgos más destacados fueron, en primer lugar el desarrollo de un nuevo proceso de división internacional del trabajo¹. Su efecto principal fue el impulsar el proceso de industrialización en países que hasta entonces habían permanecido en la periferia de las sociedades industrializadas. En segundo lugar, se produjo un despliegue de nueva tecnologías, que tuvo un doble efecto sobre el mercado de trabajo. Por una parte permitió la simplificación de ciertos procesos de trabajo. Este es uno de los elementos que hizo posible el despliegue de la industrialización en zonas en las que no existían trabajadores cualificados, pero en las que el coste de la mano de obra era más bajo. Por otra se inició un acelerado proceso de incremento de la productividad, basado en la sustitución de fuerza de trabajo por energía mecánica. Por último se ha roto con la tradición anterior que establecía barreras arancelarias para proteger el desarrollo de la industria local. Una nueva concepción, basada en la liberalización del comercio ha contribuido al proceso de globalización de la economía.

En el contexto de la globalización de la economía se han producido nuevos procesos que han reforzado estas tendencias. La extensión de los acuerdos de libre mercado, el levantamiento de las trabas a la exportación, etc... son hechos que han concluido en la configuración de un nuevo orden mun-

¹ En los años setenta se realizó un estudio sobre los inicios de este proceso. F. Frobel: «La nueva división internacional del trabajo. Paro estructural en los países industrializados e industrialización en los países en desarrollo» Ed. Siglo XXI. Madrid.

dial, descrito como globalización. En este contexto pierde viabilidad la noción de política económica en cuanto vinculada al ámbito nacional.

Este nuevo ámbito de relaciones económicas ha supuesto cambios en la organización de las relaciones de trabajo. La reducción del peso relativo del empleo, ha sido uno de sus consecuencias más visibles. Esto ha supuesto la emergencia de nuevas formas de regulación tanto en el sector servicios, como en el propio sector de la manufactura. Esto ha supuesto cambios en los modelos de organización empresarial, que a su vez se inscriben en un proceso de reorganización de las relaciones de trabajo. La estructura del mercado de trabajo ha experimentado cambios de acuerdo con la tipología que a finales de los cuarenta estableció Kerr (1985) se puede trazar esta diferencia. Kerr, distinguió entre tres segmentos del mercado de trabajo: primario, secundario y no estructurado. Durante la década de los sesenta la tendencia del mercado de trabajo mostraba un desplazamiento hacia el sector primario. En los años setenta y ochenta, esta tendencia se invierte, creciendo el segmento no estructurado del mercado de trabajo. Una de sus consecuencias ha sido el creciente debilitamiento de la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales². Paralelamente a lo largo de la década de los setenta y los ochenta se fue poniendo de manifiesto la creciente dificultad para mantener la estructura del Estado del Bienestar. Las nuevas políticas fiscales basadas en el ideograma que el dinero en manos privadas es más eficaz, desde el punto de vista del desarrollo de la economía, que el dinero en manos del Estado, llevó a un nuevo enfoque basado en una menor fiscalidad. Esto supuso el crecimiento de la deuda del Estado, con sus consiguientes efectos inflacionistas, así como las distorsiones que ocasionaba en la fijación del tipo de interés. En este nuevo contexto la única alternativa viable era la progresiva reducción de los gastos del Estado³.

A esto se agregaron otros problemas como fueron la subida de los precios de la energía así como la competencia de los países en vías de desarrollo. La

² La raíz de este debilitamiento guarda relación con la nueva morfología del mercado de trabajo, en el que ha ido creciendo en volumen el sector de trabajadores no vinculados establemente con el puesto de trabajo.

³ Este proceso de reducción de los gastos del Estado no es un proceso brusco. Como señaló Habermas, el proceso de legitimación del Estado contemporáneo está vinculado a su intervención para paliar los efectos negativos del mercado. Un recorte brusco de las prestaciones hubiera supuesto una crisis de legitimación. De ahí, que a pesar de las promesas electorales de los partidos conservadores, una vez que éstos alcanzaron el gobierno, no se produjo un recorte súbito de esta intervención. Se trata de un proceso largo, complejo y lleno de dificultades, que se abre paso con más o menos dificultades, dependiendo de los contextos políticos.

consecuencia fue el crecimiento del déficit comercial. La aceleración del déficit tuvo una directa influencia sobre el equilibrio monetario interno, dando lugar a tensiones inflacionistas. Tanto la necesidad de resolver el déficit comercial como la inflación, tuvo como consecuencia que se iniciara un proceso de nueva regulación de las relaciones laborales.

Estos efectos venían agravados por la emergencia de los países de reciente industrialización. La incidencia sobre los países industrializados fue el acelerar la crisis. Esto tuvo como consecuencia que a finales de los setenta se iniciara en estos países un proceso de reconversión industrial. Esto supuso el despliegue de nuevos procesos como la descentralización de la producción, trasladando aquellas partes del proceso de trabajo, intensivas en trabajo, hacia áreas en las que su coste era más bajo. Esto acentuó el proceso de la división internacional del trabajo que venía propiciada por varios factores: (1) La posibilidad de descualificar los puestos de trabajo, reduciendo tanto el tiempo como los requisitos del aprendizaje. (2) La ausencia de áreas en las que no existen cargas sociales y por tanto el coste laboral es más reducido. (3) La existencia de zonas en las que los niveles de vida son más bajos que en los países desarrollados y en consecuencia implica también un menor coste laboral. (4) Las posibilidades de imponer una mayor disciplina laboral, tanto en el exterior como en el interior de la fábrica. Esta posibilidad estaba asociada a la inexistencia de organizaciones sindicales, de ahí que los regímenes autoritarios proporcionen una mejor base política para estas modalidades de industrialización.

Este crecimiento de la industrialización en los países poco desarrollados dio lugar, entre otros fenómenos, al crecimiento del desempleo en los países desarrollados. Esta tendencia, no obstante, no se ha generalizado ya que en el interior de los países desarrollados han tenido lugar procesos de descentralización en los que se han creado áreas en las que se dan las condiciones que permiten la reducción del coste laboral. Esto tuvo como consecuencia el que se abriera paso la tesis de que el futuro del empleo en los países desarrollados dependía del mejoramiento de la relación competitiva con otras economías. La reforma del mercado de trabajo se sitúa consecuentemente en esta línea. La necesidad de adaptar las relaciones laborales a las nuevas condiciones de competitividad, en una economía globalizada, se constituye en uno de los ejes centrales de la reestructuración de las relaciones laborales. El objetivo de esta reforma es la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas.

Todos estos acontecimientos están en la base de un cambio de modelo de organización económica basada en el relanzamiento de la oferta. La década de los setenta marca la transición hacia nuevas formas de organización de la producción. Productividad y modernización son los sellos distintivos de la

nueva organización, que aparece orientada hacia un objetivo central: la competitividad. El modelo de organización industrial desarrollado a partir de la II Guerra Mundial no aparece orientado hacia la competitividad. Esta existe, pero circunscrita a los mercados nacionales.

La flexibilidad se coloca en el centro de los programas de reorganización de la producción. En estos años se abre un amplio acuerdo en el sentido de señalar que la flexibilidad supone una ruptura respecto de los modelos anteriores de organización de la producción. La flexibilidad alude básicamente a la adaptación de la organización de la producción a las condiciones del mercado. Flexibilidad es la respuesta implícita en la puesta en primer plano de la competitividad. La noción de flexibilidad ha supuesto un proceso de precarización de algunos segmentos del mercado de trabajo.

En esta nueva definición de la norma como precariedad se cruzan varios elementos. En primer lugar no se proyecta homogéneamente sobre el conjunto de los asalariados. Aquellos sectores con capacidad de negociación y presión, siguen manteniendo una norma de empleo estable. Es en aquellos sectores con menos capacidad de negociación y de presión donde se acentúa la tendencia hacia la norma de la precariedad. En segundo lugar, como ya se ha señalado anteriormente, la línea entre desempleado y ocupado pierde nitidez a medida que se intensifican las tendencias hacia la precarización de la norma del empleo. Con ello se viene a hacer frente y a resolver un problema importante: el de los desempleados. Esto confronta a los gobiernos con una alternativa. Bien aumentar la protección a los desempleados. Pero esto supone aumentar los gastos del Estado en un momento en el que la ortodoxia económica apunta en otra dirección. Bien no hacerlo, pero la consecuencia es la creación directa de un amplio sector de individuos marginados, con las consecuencias de toda índole que esto trae consigo.

La precarización de la norma permite hacer frente a esta alternativa. Por una parte hace posible que varios trabajadores ocupen un mismo puesto de trabajo. La falta de estabilidad determina que estos trabajadores carezcan de cualquier capacidad de negociación, con lo que se obvian los efectos inflacionistas derivados de una posible negociación. Por otra parte permite reducir los gastos destinados a subsidiar el desempleo, sin que esto implique la creación a corto plazo de amplias zonas marginales. A la vez, esta reducción resulta adecuada a la nueva ortodoxia económica.

De este modo la precarización de la norma del empleo diluye las diferencias entre ocupados y desempleados, y puede dar lugar, en un futuro, a la reducción estadística del paro. Desde esta perspectiva se alcanzaría una sociedad cercana al pleno empleo. Una apariencia estadística, pero que utilizada mediáticamente puede tener el efecto de diluir el problema político de una

sociedad incapaz de generar pleno empleo y seguridad. A la vez, esta nueva situación de «casi pleno empleo» no estaría acompañada de las tensiones inflacionistas y aseguraría la estabilidad monetaria. Esto último tendría lugar en cuanto que la precarización de la norma del empleo, configuraría al trabajo como una suerte de colchón que absorbería las subidas de precios⁴ y contribuiría a la estabilidad monetaria⁵.

La flexibilidad, y vinculada con ella la precariedad, se coloca en el centro de los programas de reorganización de la producción. En estos años se abre un amplio acuerdo en el sentido de señalar que la flexibilidad supone una ruptura respecto de los modelos anteriores de organización de la producción. La flexibilidad alude básicamente a la adaptación de la organización de la producción a las condiciones del mercado. Flexibilidad es la respuesta implícita en la puesta en primer plano de la competitividad.

A lo largo de la década de los setenta entró en crisis definitiva el modelo de crecimiento económico de los años sesenta. Esto supone que tanto el pleno empleo como la demanda dejan de ser los factores decisivos del desarrollo económico. En la década de los ochenta, se abre un nuevo proceso de crecimiento económico basado en las políticas de oferta y la estabilidad monetaria. Al hilo de esta nueva perspectiva se inicia un cambio en la configuración del mercado de trabajo, cuyos rasgos principales son la desregulación y el proceso de innovación tecnológica del proceso de trabajo.

Ambos rasgos presentan un punto de convergencia respecto de la formación. El horizonte de la desregulación apunta hacia formas de contratación temporal cuyo efecto es el de hacer posible la rotación entorno al puesto de trabajo. La rotación viene determinada por el efecto de la reducción de los puestos de trabajo, derivada del proceso de innovación tecnológica. A diferencia de las situaciones de pleno empleo, en las que tendía a darse la correspondencia entre trabajador y puesto de trabajo, la situación actual rompe esta correspondencia. La

⁴ Se puede pensar, por ejemplo, en la repetición de la crisis del petróleo de comienzos de los sesenta. En este caso, la subida del petróleo sería compensada por la bajada de los salarios y no tendría, por tanto, efectos inflacionarios.

⁵ El objetivo de la política de estabilización de los precios: «puede concluirse que el reforzamiento de la disciplina presupuestaria en un marco de políticas macroeconómicas internamente más equilibradas, la instrumentalización de reformas estructurales que mejoren el funcionamiento de los mercados de bienes y servicios y del mercado de trabajo y la adopción de mecanismos que permitan fortalecer la orientación antiinflacionista de la política monetaria son de primordial importancia para posibilitar que la consecución de la estabilidad de precios tenga lugar de la forma más rápida y menos costosa posible» (Viñals (1997): En la obra colectiva, «Servicio de Estudios del Banco de España» «La política monetaria y la inflación en España» p. 78. Alianza Editorial. Madrid). En esto se resume la orientación de la política que impulsa el modelo de crecimiento de los años ochenta.

reducción del volumen de puestos de trabajo y el mantenimiento, e incluso crecimiento de la población activa, plantea la rotación como una de las posibles formas de hacer frente al problema del crecimiento del desempleo.

La innovación tecnológica del proceso de trabajo, además de la reducción del volumen de empleo, tiene un doble efecto. Por una parte, pone en marcha nuevas cualificaciones vinculadas a nuevos empleos. Por otra parte, da lugar a un proceso de simplificación del proceso de trabajo. Ambos procesos en cuanto que se superponen al proceso de rotación sobre los puestos de trabajo, inciden en las distintas dimensiones de la formación.

La primera dimensión, hace referencia a la emergencia de nuevas cualificaciones. Estas cualificaciones no son uniformes en cuanto a su naturaleza, puesto que según los casos su aprendizaje puede implicar un mayor o menor tiempo de enseñanza. La falta de uniformidad sobre el efecto de la innovación tecnológica, determina que las nuevas cualificaciones no sean, en cuanto a sus requerimientos previos y aprendizaje, homogéneas. Uno de los objetivos de la investigación deberá ser el mostrar la distinta configuración y requisitos implicados en las nuevas cualificaciones requeridas.

La segunda dimensión tiene que ver con el proceso de rotación. Desde el punto de vista del trabajador el pasaje desde un puesto de trabajo a otro depende de su grado de polivalencia. A su vez la polivalencia puede situarse bajo una doble perspectiva. Una es la polivalencia «débil». Esta alude al aprendizaje de técnicas sencillas, adaptadas a distintos puestos de trabajo. Otra es la polivalencia que podemos denominar «fuerte». Esta hace referencia al aprendizaje de técnicas complejas, correspondientes a distintos puestos de trabajo.

La formación de la polivalencia resulta más viable en la primera clase. *Esto requiere el que la investigación caracteriza aquellas cualificaciones que pueden ser adquiridas mediante sencillos procesos de formación.* Respecto de esto último hay que tener presente que la capacidad de aprendizaje de nuevas técnicas esta, también, condicionada por el previo nivel cultural de la persona a la que va dirigida. Esta relación es el otro aspecto que la investigación deberá poner de manifiesto.

Una muestra de la nueva situación puede verse en el diagnóstico que realiza el I.I.E.L. (1989), referido al año 1986. En el se apunta, en primer lugar a que el rasgo más relevante del ámbito del trabajo es su permanente reestructuración. Estos cambios suponen la apertura de un período de gran incertidumbre a la vez que tienden hacia la globalización de las relaciones económicas.

La introducción de la competencia y los procesos que tienden a la globalización, han supuesto quebrar la relación estable entre la producción y la demanda. La emergencia de nuevos productores provenientes de otras áreas, que no son penalizadas por restricciones aduaneras, así como la emergencia

de nuevos productos, resulta incompatible con la organización rígida del proceso de producción.

En este contexto se fragua el concepto de «especialización flexible» con el que se alude, en primer lugar, a la ruptura con la producción en serie y el consumo de masas. Y en segundo lugar, a una reestructuración tanto del mercado de trabajo como del proceso de trabajo que persigue una mayor adaptación y flexibilidad respecto de la introducción de nuevas tecnologías⁶.

El aumento de la incertidumbre del entorno económico revaloriza los factores culturales e institucionales en el interior de la organización. En este contexto Regini (1996) da la siguiente caracterización de las políticas empresariales de regulación del trabajo: «...las reglas y las prácticas seguidas por la dirección de una determinada empresa en su manera de estructurar ya sea la relación laboral y el uso de la fuerza de trabajo, ya la interacción con los trabajadores y con sus respectivos colectivos». Sobresalen dos elementos: el de la estructuración del proceso de trabajo y el de la interacción entre la gerencia, los trabajadores y sus representantes. Los anteriores modelos de racionalización privilegiaban el primer momento. El consenso era algo irrelevante, pues no era posible alcanzarlo en la configuración del trabajador como clase. Ahora bien frente a las apariencias, el problema del consenso subyace en ambos momentos. En el momento actual es una meta fácilmente accesible y en consecuencia se trata de su reforzamiento, mediante el establecimiento de relaciones institucionales. En el período anterior, el consenso era la condición para la producción. No estaba garantizado y era preciso «pactarlo», «construirlo» en el proceso de negociación colectiva.

La relación laboral no está limitada al momento del «uso» de la fuerza de trabajo, al momento de la producción, sino que comprende varios aspectos: (1) Los mecanismos de entrada y salida del puesto de trabajo. (2) Los sistemas de retribución e incentivos. (3) Los mecanismos de asignación de tareas. (4) Las formas en las que se regula la movilidad interna. (5) Las modali-

⁶ Estos cambios se inscriben en una secuencia que iniciada en los años cincuenta pone de manifiesto el desplazamiento en el centro de atención. Paracone y Uberto (1981) («La tecnología en la fábrica de alta automatización» en «Sociología del Trabajo» nº 1), han señalado a este respecto varios momentos: (a) En los cincuenta el problema central era el producto; (b) En los sesenta el problema es el mercado; (c) En los setenta el problema son los trabajadores; (d) En la década de los ochenta se inicia lo que podría denominarse los años del proceso. Se trata de una secuencia en la que se muestra como en el transcurso de los años ha ido variando la problemática de la producción industrial. Sin embargo, este orden de variaciones transcurre sobre una línea continua: el beneficio y la rentabilidad. La naturaleza no técnica del proceso de producción se revela en la determinación exterior de la línea que lo configurará. La sucesión de problemas es una muestra de las formas sucesivas en las que se va a plantear el problema de la rentabilidad.

dades de la organización del tiempo de trabajo. (6) Los programas de formación, reconocimiento de cualificaciones y eventualmente los mecanismos de desarrollo de la carrera laboral. En la red que componen todos estos elementos es donde hay que buscar los factores cuya convergencia dará lugar al consenso en la producción. Cada uno de estos mecanismos se presenta como un momento individualizado. Esto forma parte de una tendencia hacia la individualización que es a la vez un síntoma y un efecto del modo social de configuración de las relaciones de trabajo. Puede decirse que a medida que aumenta la individualización aumenta el perfil diferenciado de cada uno de estos procesos. La individualización tiende a colocar al trabajador frente a la gerencia no en una forma global, de una vez por todas, por así decirlo, sino sucesivamente ante distintos momentos frente a los cuales debe «adaptarse». En este proceso de «adaptación» se encierra un complejo proceso de intercambio, sobre el que se construye el consenso de la producción.

Las estrategias empresariales aparecen asociadas a dos direcciones. Una que implica cambios en el proceso de producción y otro que supone la descentralización de la producción. La forma en la que ambos se combinan depende de múltiples factores. A partir de los ochenta la noción de productividad aparece asociada a tres elementos: (1) Los procesos de automatización. (2) La introducción de tecnología. (3) La flexibilidad organizativa. La productividad aparece como una suerte de carrera de obstáculos. El incremento de la productividad significa la intensificación de estos tres elementos.

La flexibilidad alude a la capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la demanda⁷. El análisis de la flexibilidad en la producción muestra tanto funcionalidades como disfuncionalidades. En este sentido sigue las pautas de los modelos de racionalización taylorista, que presentaba esta misma duplicidad.

La flexibilidad productiva se enfrenta al problema de la cualificación de la fuerza de trabajo. Una cualificación que debe permitir, en el contexto de la autonomía que supone, la capacidad para enfrentarse a imprevistos que surgen en el desarrollo de la producción. La formación continua, sin ser una garantía de ello, aparece como un requerimiento que acompaña a la especialización flexible. Las formas de organización basadas en la especialización flexible precisan de formas que hagan posible la movilización del trabajo. El concepto de «movilización» del trabajo tiene aquí un significado que alude al consenso. La base de este consenso es trasladar la línea del conflicto desde la oposición trabajador

⁷ Sobre las nociones de flexibilidad productiva y especialización flexible se puede ver: Sabel(1982): «Works and politics: the division of labor market segmentation» Londres. Wilkin-son (1981): «The dynamic of labor market segmentation» Londres.

gerencia, a la oposición entre empresa y mercado y entre empresa y empresa. La apertura de procesos de competencia entre los propios trabajadores es también un mecanismo que garantiza la «movilización» que requiere la e.

A partir de la década de los ochenta el estatuto del empleo ha experimentado un cambio radical respecto del período anterior. Bajo la égida del modelo posterior a la II Guerra Mundial el pleno empleo aparecía tanto como una condición para el crecimiento económico como un objetivo político para los Gobiernos. En la década de los ochenta, el pleno empleo aparece bajo una doble luz. Por una parte como un objetivo inalcanzable a corto plazo y sujeto a las condiciones del crecimiento económico. Esto supone un desplazamiento respecto del período anterior, en el que era condición para el crecimiento económico. Por otra parte, el crecimiento económico aparece sujeto a una condición: el aumento de la rentabilidad de la inversión que a su vez aparece vinculada tanto a factores que implican la estabilidad monetaria como a la reducción de costes⁸.

Respecto del período anterior hay otro elemento de diferencia que se refiere a la función del Estado. En los modelos posteriores a la II guerra mundial, la intervención del Estado era un factor, como Keynes teorizó, que mantenía elevada la eficiencia marginal del capital y era, por tanto, un factor esencial para el desarrollo del proceso de acumulación privada de capital. En el nuevo modelo, la intervención del Estado se considera disfuncional al proceso de crecimiento económico. El efecto «crowding out» alude a las consecuencias negativas que tiene la transferencia de recursos del sector privado al sector público de la economía⁹.

⁸ En este contexto, el pleno empleo aparece como una condición no funcional para el crecimiento económico. La secuencia de esta argumentación señala que el pleno empleo refuerza la capacidad de negociación del trabajo, uno de cuyos efectos es la subida de salarios. Esto afecta tanto a la estabilidad monetaria, en la medida en que se desatan tensiones inflacionistas, como a la tendencia a la reducción de costes. E este nuevo contexto se formula, en la década de los setenta, la noción de tasa natural de desempleo, en la que se alude a la existencia de niveles de empleo que ni produzcan inflación ni supongan un crecimiento de los costes.

Esto forma parte del marco analítico en el que se inscribe la actual teoría sobre el crecimiento económico. Todas aquellas medidas encaminadas a la creación e empleo, fuera de los circuitos del mercado, son descartadas como productoras de inflación. Toda vez que elevadas tasas de desempleo, que no se reparten homogéneamente entre todos los sectores de la población, producen efectos inflacionarios.

⁹ La inflación se percibe como un fenómeno exclusivamente monetario. Las referencias al déficit público están desprovistas de cualesquiera referencia a la estructura política que le subyace. Tanto la estructura del gasto como de su financiación se analizan en términos permeados por la existencia del efecto «crowding out». La reducción de la inflación es un hecho puramente monetario. Pero a la vez esta reducción a una hecho monetario tiene consecuencias políticas.

El desempleo se configura como un hecho estructural en las sociedades industriales. Pero a la vez que esto sucede se va transformando el perfil del desempleo. En la década de los sesenta la frontera entre la condición de ocupado y desempleado era nítida. La condición de desempleado significaba la exclusión del mercado de trabajo que a su vez mostraba una tendencia hacia la regulación en términos de estabilidad en el empleo. Con carácter general, la condición de activo esta asociada a la condición de estable.

En los años ochenta se ha instalado una nueva ortodoxia económica que surge como respuesta a la crisis del modelo anterior. Los rasgos de esta nueva ortodoxia se pueden centrar en tres puntos. En primer lugar, en la afirmación del mercado como mecanismo de regulación autónomo de las relaciones entre los individuos. Las leyes de la oferta y la demanda, desplazándose sobre un espacio libre de la interferencia de los individuos, alcanzaran un punto de equilibrio entre todos los factores de producción. Este punto implica la plena utilización de todos los factores y por tanto del pleno empleo¹⁰. En segundo lugar, que el beneficio empresarial está en el origen del crecimiento económico. Todo aquellos factores que contribuyan a su aumento¹¹, son funcionales al proceso de desarrollo económico. En tercer lugar, la sociedad no es más que la suma de individuos que persiguen, mediante el cálculo monetario racional, sus propios intereses. La suma de estos intereses converge en un futuro horizonte de integración y estabilidad social.

A partir de los años ochenta las sociedades industriales pasan de considerar prioritario el problema del pleno empleo a otorgar primacía a la estabilidad monetaria. Esta tiene como objetivo la reducción de la inflación y en su desarrollo aparecen dos factores: la política presupuestaria y la estructura de los mercados de bienes y trabajo. Ambos factores inciden directamente sobre dos rasgos característicos del período anterior: la estructura del Estado Asistencial y a estabilidad de las relaciones laborales.

Las nuevas formas de regulación de las relaciones contractuales han abierto, sobre todo para los sectores de más reciente incorporación al mercado de trabajo, situaciones en las que la ocupación no implica estabilidad, sino precariedad. Estas nuevas formas de contratación laboral permiten una mayor rotación en un mismo puesto de trabajo. Esto tiene como efecto el que la línea entre la condición de desempleado y de ocupado sea más difusa y pueda ser atravesada en un sentido o en otro por un mismo individuo en un corto período de tiempo.

¹⁰ Keynes en «La teoría general de la ocupación el interés y el dinero» mostró como el mercado podía alcanzar un punto de equilibrio sin que esto implicara el pleno empleo.

¹¹ Liberalización, estabilidad monetaria y desregulación del mercado de trabajo.

Los cambios en la regulación del mercado de trabajo han aumentado la precariedad, entendida como lo opuesto a la estabilidad. De este modo el desempleo podría, en el futuro reducirse dependiendo de los procedimientos utilizados por su determinación. Las formas flexibles de contratación operan, en este momento como mecanismos de reparto de un mismo puesto de trabajo entre varios individuos.

Al hilo de esta nueva perspectiva se inicia un cambio en la configuración del mercado de trabajo, cuyos rasgos principales son la desregulación y el proceso de innovación tecnológica del proceso de trabajo especialización flexible.

La flexibilidad se coloca en el centro de los programas de reorganización de la producción. En estos años se abre un amplio acuerdo en el sentido de señalar que la flexibilidad supone una ruptura respecto de los modelos anteriores de organización de la producción. La flexibilidad alude básicamente a la adaptación de la organización de la producción a las condiciones del mercado. Flexibilidad es la respuesta implícita en la puesta en primer plano de la competitividad.

La flexibilidad se plantea en tres momentos. En primer lugar, el acceso a la organización. Tanto bienes como fuerza de trabajo deben permanecer libres de toda constricción en la determinación del precio. La flexibilidad de ambos mercados señala el primer momento. En segundo lugar, la organización de la producción que implica tanto la movilidad de la fuerza de trabajo, la innovación tecnológica sin restricciones y el aumento de la velocidad de producción. Esto requiere flexibilidad en la organización así como una completa transparencia del proceso de trabajo, respecto de la gerencia. Y en tercer lugar, flexibilidad en la salida del puesto de trabajo¹². La fisonomía del mercado de trabajo ha experimentado, en estos años, un cambio en la relación entre trabajadores estables y temporales. El volumen de trabajadores sometidos a formas de contratación temporal ha crecido ininterrumpidamente.

¹² En este nuevo contexto se fueron desarrollando, en los países industrializados nuevas formas de regulación de las relaciones laborales. Así en España, en el año 1993, se replantea una nueva reforma del mercado de trabajo, esta vez con perfiles más amplios. Su contenido se puede resumirse en los siguientes aspectos: (1) Modificación de los mecanismos de entrada en el mercado de trabajo. (a) Desarrollo de nuevos contratos: contratos en prácticas y contratos de aprendizaje; (b) Nueva regulación de los contratos a tiempo parcial; (c) Modificación del período de prueba. (2) Se modifican las condiciones que regulan la movilidad interna: (a) Aprobación de la movilidad funcional dentro de categorías equivalentes; (b) Modificación del cómputo de las horas extraordinarias; (c) Los motivos económicos se incluyen como causa de la movilidad geográfica; (d) Se simplifica el procedimiento para modificar las condiciones de trabajo. (3) Cambios en la estructura de la negociación colectiva. (4) Reconocimiento de las empresas privadas de colocación. El objetivo de esta reforma, similar a los objetivos de otras reformas parecidas, fue aumentar la capacidad de competir de las economías.

Esto tiende a sustituir la segmentación entre trabajadores ocupados y parados, por la segmentación entre trabajadores estables y temporales. Este proceso se ha desarrollado siguiendo la línea de las incorporaciones al mercado de trabajo. Tanto quienes se incorporan por vez primera, como quienes lo hacen tras haber perdido su anterior empleo, suelen hacerlo bajo el régimen de la contratación temporal. Este ha sido, de modo particular, el mecanismo de entrada tanto para jóvenes como para desempleados de larga duración. Estos colectivos de difícil inserción en el mercado de trabajo han sido utilizados como punta de lanza para extender la contratación temporal.

La evolución del mercado de trabajo muestra el avance de las formas de flexibilización, entendidas precisamente como la regulación temporal del trabajo en puestos de trabajo fijo. Este proceso ha tenido lugar mediante varios procedimientos, algunos conectados con la propia disposición legal y otros relacionados con las modificaciones del mercado de trabajo.

El alargamiento del plazo, de dos a tres años, para la temporalidad facilitó la utilización de contratos temporales para cubrir puestos de naturaleza estable. La descentralización productiva ha permitido, por otra parte, la rotación de trabajadores de una unidad a otra en régimen de temporalidad mas allá del plazo legalmente establecido. Y finalmente las elevadas tasas de desempleo han permitido la sustitución de unos trabajadores por otros para cubrir un mismo puesto de trabajo¹³.

Estas tendencias no expresan un momento coyuntural, sino una definitiva línea de constitución del mercado de trabajo. La demarcación entre la contratación estable y temporal ocupa hoy en día el centro de las tendencias hacia la flexibilización. En el futuro esta diferencia puede perder relevancia en la medida en que se flexibilicen las condiciones de despido y se abaten sus costes. En este sentido podría, en un futuro, ser irrelevante la diferencia entre las modalidades de contratación. Esto sería el síntoma de que se ha alcanzado la homogeneización de las condiciones de trabajo en torno al criterio de la flexibilidad.

¹³ Estas formas de proceder son el síntoma de la normalización de las prácticas de la ilegalidad en la organización del mercado de trabajo. Prácticas que se han reproducido de forma notoria con las agencias de colocación privadas. Estas en cuanto que ejercen el prestamismo laboral, fueron explícitamente consideradas ilegales en el estatuto de los trabajadores. Y lo han continuado siendo hasta su legalización en el año 1993 y 1994. Sin embargo, estas empresas se han constituido y han funcionado durante todos estos años, requiriéndose al leguleyo expediente de reconocerlas como asociaciones registradas en el Ministerio del Interior. Este fenómeno no constituye una novedad, sino que se ha instalado como un rasgo característico de las relaciones laborales y que señala a la lógica de la economía como el verdadero principio rector de las relaciones laborales.

La flexibilización alude también a otra dimensión, y es la de proporcionar formas de contratación laboral, acordes con la configuración del mercado. Desde este punto de vista la flexibilización se extiende como el desarrollo de formas de contratación adecuadas a puestos de trabajo de naturaleza no estable. Esto tiene que ver con otro rasgo de la flexibilidad, que implica un efectivo de reparto del empleo. La formación aparece descrita en el contexto de la «empleabilidad» de la capacidad de promover una mayor rotación sobre los puestos de trabajo.

Las nuevas condiciones que impone la mundialización de la economía requieren, desde el punto de vista de la gerencia, la recuperación de la autonomía. Esta recuperación está asociada a la introducción de criterios flexibles de organización que, a su vez, suponen la apertura de un espacio autónomo para la acción del trabajador¹⁴. El problema del control se plantea ahora, en otros términos. No se sitúa en el contexto de la confrontación, en la que subyacía la noción del trabajador como clase, sino en el de la cooperación en el interior de la propia empresa.

Esto ha dado como resultado el que las empresas hayan iniciado una revisión amplia de sus criterios organizativos. Esta revisión, que tiene varias dimensiones, ha supuesto un cambio en la configuración de las relaciones industriales. Uno de los rasgos característicos del período de los años sesenta, fue la tendencia a los grandes acuerdos. Lo que expresado en otros términos suponía la reducción de la autonomía empresarial. Los cambios requeridos en la nueva situación han superado estas limitaciones por una doble vía. En primer lugar, dentro del anterior marco de acuerdos. Lo que expresado en otros términos suponía la reducción de la autonomía empresarial. Los cambios requeridos en la nueva situación han superado estas limitaciones por una doble vía. En primer lugar, dentro del anterior marco de acuerdos. Esto ha requerido el establecimiento de acuerdos con las organizaciones sindicales, para introducir nuevos criterios de flexibilidad. En segundo lugar, la vía situada al margen de los sindicatos. En unos casos abriendo la entrada a sectores no sindicalizados en otros mediante un conflicto abierto.

La búsqueda de la flexibilidad, entendida como una mayor capacidad de adaptación a las cambiantes condiciones del mercado, ha sido uno de los rasgos centrales. En este contexto, la flexibilidad tiene un sentido preciso. Alude

¹⁴ Las nuevas formas de organización aparecen asociadas al concepto de flexibilidad. El paso de la rigidez a la flexibilidad aparece bajo un mapa complejo de relaciones. Desde el punto de vista del trabajador, la rigidez implicaba tanto el cierre en torno a una actividad determinada, la falta de autonomía y la seguridad en el puesto de trabajo. Desde el punto de vista de la gerencia, suponía la automatización del trabajador y por tanto el control directo del proceso de trabajo. A cambio de ello aparecía la estabilidad del trabajador en el puesto de trabajo.

a la capacidad de utilizar los factores productivos, maquinaria, bienes, trabajo, en una forma tal que permita diversas combinaciones, con las que hacer frente a las fluctuaciones del mercado.

Esto supone un importante cambio en la forma de abordar las relaciones industriales. La estabilidad del mercado determinaba, a su vez, un sistema de producción estable. En su contexto se reproducía, determinado por la presencia sindical, el conflicto entre las partes en torno al reparto del producto. La inestabilidad del entorno exterior a la empresa, del mercado, implica la inestabilidad de la demanda y pone como primer problema el de su adecuación¹⁵.

El control, por parte de la gerencia de los mecanismos de entrada y salida del puesto de trabajo es uno de los factores más importantes. Esto permite hacer frente a las fluctuaciones de la demanda, así como una más rápida adaptación a las innovaciones tecnológicas.

¹⁵ Se abre así una tendencia hacia el consenso en la producción, inexistente en el período anterior. En esta nueva situación de consenso, la dirección recupera su autonomía. Las adaptaciones a las condiciones cambiantes del mercado requieren una rápida respuesta, incompatible con los avatares de un sistema de negociación. La flexibilidad supone, desde el punto de vista del trabajador, la ruptura de los límites centrados en la realización de una sola tarea. Supone, también, romper el aislamiento respecto de los demás y ver aumentada su autonomía. La contrapartida es que el marco de la contratación ha alterado su relación estable con el puesto de trabajo. Desde el punto de vista de la gerencia, la autonomía del trabajador se interpone al proceso de trabajo. A cambio, la relación del trabajador con el puesto de trabajo ha perdido estabilidad. La complejidad de la producción flexible conlleva la necesidad de consenso. El consenso es una nueva dimensión que requiere la producción flexible. Colocado como una exigencia cabe reflexionar acerca de si la necesidad del consenso y la posibilidad del consenso se han desarrollado paralelamente. En contraposición a la etapa actual, el modo anterior de producción tenía su forma emblemática en la producción en serie. La racionalización taylorista excluía al trabajador como condición de la eficiencia de la producción. El cambio de coyuntura, la relación que se establece entre el mercado abierto y la empresa, implica el despliegue de formas de producción flexibles. Estas requieren el consenso del trabajador respecto de la gerencia. Las condiciones del mercado, la globalización de la economía, la innovación tecnológica, etc... han permitido el proceso de desestructuración de la clase obrera, de emergencia del trabajador como individuo. A ello se une la configuración del empleo, en realidad del puesto de trabajo, como un bien escaso. Ambos elementos contribuyen a crear el consenso de la producción.