
¿MERCADO DE TRABAJO?

Carlos Prieto Rodríguez
Universidad Complutense de Madrid

«The social analysis of the labour market has remained curiously primitive. The construction of theories of the operation of the labour market has been left largely to economists. Yet the explanatory adequacy of orthodox economic theories has become increasingly dubious. (...) There is clearly a need of a major reformulation of labour market» (Roberts, Finnegan y Gallie, 1985, p. 103).

RESUMEN. «Mercado de Trabajo» (o de fuerza de trabajo) es uno de los conceptos más enraizados en la cultura científico-social. Y, sin embargo, es un concepto que, en la medida en que pretende dar cuenta de un segmento de la realidad, hace aguas por todas las partes. En este artículo se habla de esa «debilidad interpretativa», subrayando todas sus «imperfecciones», y se presentan tres de las teorías más actuales que pretenden superarla y que el autor designa como mercantilismo reformado, multirregulacionismo y teoría de la movilización.

Pocos conceptos hay en economía y sociología industrial o del trabajo que resistan el envite de las olas de la realidad social como el de «mercado de trabajo». Háblese de mercado perfecto o imperfecto, de mercado interno o externo, de mercado único o segmentado, siempre detrás de todos estos conceptos se halla el *mercado* de trabajo. Para unos se trata del mercado de trabajo, para otros del mercado de mano de obra, para otros de mercado de fuerza de trabajo, para todos de *mercado*. De Adam Smith a K. Marx,

pasando por Ricardo; de G. Beker a Gordon, Edwards y Reich, pasando por Piore, sólo existe un mecanismo que, en último término, regula la movilidad y el precio de la fuerza de trabajo: el *mercado*.

Evidentemente, nadie defiende hoy en día que este mercado sea un mercado perfecto (aunque muchos desearían que lo fuera). El mercado de trabajo, se dice, se halla mediatizado por muchas interferencias que, con frecuencia, son instituciones (para la mayor parte de los economistas, con cierta sorpresa de los sociólogos, toda interferencia es una institución). Y de ahí que, casi siempre, se matice el concepto de mercado añadiéndole coletillas. Alguno ha llegado a decir que «con las complicaciones que se introducen progresivamente para que el mercado (de trabajo) teórico de referencia permita dar cuenta de la realidad ya no se ve apenas lo que subsiste del mecanismo de mercado» (Magaud, 1974, p. 5). Aun así, raro, rarísimo es el sociólogo o el economista que se plantee cuestionar en serio y aún menos abandonar el concepto.

Se trata de un concepto tan asumido, tan enraizado en el bagaje terminológico del pensamiento económico-sociológico que ha terminado por convertirse en un sólido e incuestionable *pattern* de la ideología científico-social.

Pero ¿y si la realidad social de la movilización de la fuerza de trabajo no tuviera nada que ver con el mecanismo de regulación mercantil? ¿Y si el mercado de trabajo fuera una fantasía ideal que debiera desechar la ciencia social?

No pretendemos responder a ninguna de estas preguntas y, todavía menos, osar responderlas afirmativamente. En este artículo nuestro objetivo es mucho más modesto. Intentamos simplemente abordar dos cuestiones que sólo se hallan en el umbral de toda posible respuesta a dichas preguntas. En primer lugar, supuesto que el mercado de trabajo está lleno de «imperfecciones», trataremos de ponerlas todas juntas; ello supondrá proyectar una gran interrogación sobre el concepto, pero no iremos en este punto más allá. En segundo lugar expondremos algunas de las principales respuestas que se han dado para integrar conceptualmente dichas «imperfecciones».

1. LAS «IMPERFECCIONES» DEL MERCADO DE TRABAJO

La imperfección sólo puede definirse con relación a la perfección. En el caso del mercado de trabajo, sus «imperfecciones» no aparecerán con nitidez más que si las observamos en relación con el modelo de mercado *perfecto*. De ahí que debamos iniciar nuestro planteamiento con una presentación de este tipo de mercado.

Lo haremos construyendo —o recordando la construcción— el ideal-tipo de este mercado; es decir, «acentuando unilateralmente un (...) punto de vista y encadenando una multitud de fenómenos individuales (...) para formar un cuadro de pensamiento homogéneo» (M. Weber, 1965, p. 181).

Para que un mercado de trabajo perfecto funcione según sus leyes naturales y asigne así a cada fuerza de trabajo su lugar más adecuado y eficiente se requiere: 1) una perfecta y permanente movilidad de la fuerza de trabajo; 2) una perfecta competencia entre todas las ofertas frente a la demanda; 3) una perfecta competencia entre todos los demandantes frente a la oferta; 4) un perfecto conocimiento de la oferta por parte de los demandantes y de la demanda por parte de los ofertantes de FT; 5) los salarios, el precio de la mano de obra será una mera consecuencia de la anterior; cada uno de ellos se situará en el punto de equilibrio de la oferta y de la demanda. Para este mercado natural sólo podría haber un espacio natural: el mundo entero (como reclamaba a fines del siglo XIX G. de Molinari)¹.

Se trata, como puede verse, de un «constructo» lógico y coherente. El problema es que pretende así hacer inteligible y dar cuenta de la realidad y que esta realidad se aleja demasiado del modelo. Veámoslo por partes.

Evidentemente, el mercado de trabajo mundial, como espacio de *movilidad*, es una pura utopía. Pero no ya el mercado mundial, sino tampoco el regional-mundial, ni el nacional, ni el regional-nacional y con frecuencia ni siquiera el comarcal. Sin duda alguna se da cierta movilidad de la fuerza de trabajo en cada uno de estos espacios. Hay españoles que se van a trabajar a Australia, turcos a Alemania, andaluces a Cataluña, leridanos a Barcelona, alcalaínos a Madrid. Pero, en términos relativos, son la excepción; excepción que es tanto más excepcional cuanto mayores son las distancias, tanto geográficas como culturales.

Dentro de una comarca determinada definible como mercado local de empleo (*bassin d'emploi*), sí se da aparentemente la movilidad mercantil de la fuerza de trabajo; los embotellamientos de las horas punta parecen mostrarlo. Se trata, sin embargo, de una movilidad construida sólo a medio y largo plazo; no es una movilidad permanente e inmediata como requiere el mercado de trabajo eficiente: las empresas deberían estar dispuestas a hacerse permanentemente con nueva fuerza de trabajo y los trabajadores a cambiar permanentemente de empresas en todo momento. No se da ni lo uno ni lo otro (en especial lo segundo).

La *teórica competencia entre los trabajadores* en busca de un empleo no es cierta. Los ajustadores no compiten con los médicos, ni los informáticos con los albañiles. Sólo en circunstancias excepcionales un licenciado en Ciencias Políticas y Sociología compite con un chófer por un puesto de bedel y, en todo caso, nunca competirá éste con aquél por un puesto de técnico superior en una empresa. La competencia directa se da, como mucho, entre la fuerza de trabajo de una misma profesión o entre la fuerza de trabajo sin ninguna profesión. Pero en esas circunstancias ya no podría hablarse de «el mercado de trabajo perfecto», sino de mercados de trabajo profesionalmente

¹ Citado por Centi (1988).

delimitados. Y aun así, estos mercados no afectan habitualmente a todos los miembros de una profesión (ni siquiera dentro de una misma comarca): la mecanógrafa en paro no puede competir con la que está empleada (al menos con la que está empleada con un contrato por tiempo indefinido). De modo que, al final, sólo puede decirse que compiten por unos determinados puestos los trabajadores en desempleo de una misma profesión y de una misma comarca (y, dentro de ellos, habría que distinguir entre hombres, mujeres, jóvenes, adultos y personas de edad avanzada, nativos y foráneos...).

Tampoco todas *las empresas demandantes de fuerza de trabajo* compiten tan claramente entre sí. Más acá de la comarcalidad habitual y de la especialidad de cada rama a la hora de demandar fuerza de trabajo, esta demanda se cubre día tras día con la fuerza de trabajo ya empleada en la empresa, y con frecuencia la mayor parte de puestos de trabajo vacantes o nuevos se cubren movilizandando esa fuerza de trabajo; una fuerza de trabajo que, además, las propias empresas estratifican. Se trata del (de los) mercado(s) interno(s) empresarial(es) del (de los) que hablan Doeringer y Piore (1985); unos mercados con una circulación interior muy restringida y muchas veces reglamentada. Así, al menos a corto plazo, la competencia de la empresa por la fuerza de trabajo, incluso dentro de la misma comarca y rama, es más bien excepcional.

Detrás de estos mercados internos se hallan en parte y a veces las propias empresas y casi siempre los sindicatos y la representación y acción colectivas de los trabajadores. La movilidad de la fuerza de trabajo es cualitativamente distinta según se trate de una fuerza de trabajo colectivamente organizada o no.

Tampoco cuando las empresas salen al exterior en búsqueda de fuerza de trabajo todas compiten entre sí, ni siquiera dentro de las profesiones adecuadas a su propia rama productiva y, dentro de una misma comarca, por la misma. Unas se dirigen a una fuerza de trabajo que tenga relaciones familiares con la ya ocupada, otras discriminan según el sexo, otras según el nivel de instrucción, etc.

Y luego están todas las normas legales que dificultan la movilidad, sea profesional, geográfica o temporal. No se puede ocupar un puesto de contenido sanitario más que con diplomados de este área. No suelen incorporarse extranjeros a una empresa más que en condiciones bien precisas. No se puede contratar hoy y despedir mañana.

La inexistencia de un *conocimiento completo* de las ofertas de trabajo por parte de los demandantes o de las demandas por parte de los oferentes no merece la pena casi ni plantearlo. Es una de las razones principales por las que, según los neoclásicos, el mercado de trabajo no funciona según debería hacerlo.

Si la competencia entre las empresas frente a la oferta de fuerza de trabajo se halla fuertemente restringida, si la competencia genérica entre los trabaja-

dores frente a la demanda de fuerza de trabajo es más bien excepcional, si la movilidad instantánea de ésta es, salvo excepciones, una fantasía, es obvio que *el salario* no puede ser el resultado mecánico del encuentro entre la oferta y la demanda. Si falla el punto de partida, también lo hace el punto de llegada. De ahí que las diferencias salariales para ocupaciones semejantes no encuentren su origen sólo, como puede parecer lógico, en la negociación colectiva dividida por ramas, provincias e incluso empresas. Esas diferencias aparecen también en ausencia de negociación colectiva. Kerr señala cómo un estudio realizado en Estados Unidos durante la Segunda Guerra Mundial mostraba que «las tarifas salariales ocupacionales, observadas en las diferentes localidades en ausencia de una negociación colectiva, no indicaban la existencia de una “tarifa vigente”, sino una amplia dispersión, *se descubrió que la ausencia de un precio único era la regla*» (Kerr, 1985, p. 63; subrayado por nosotros).

Pero la excepcionalidad del llamado mercado de trabajo no aparece sólo en el hecho de que la circulación real de la fuerza de trabajo en las economías mercantil-capitalistas se parezca muy poco al referente teórico original, sino también en el de que *la propia «mercancía fuerza de trabajo» goza de unas características que la alejan radicalmente de las de cualquier otra mercancía*. Lo cual no deja de romper radicalmente con el modelo tal y como lo plantean, por ejemplo, los «clásicos»; así, para Ricardo (1973, p. 71), «*la mano de obra, al igual que todas las demás cosas que se compran y se venden y que pueden aumentar o disminuir en cantidad, tiene su precio natural y su precio de mercado*» (subrayado por nosotros).

Los primeros rasgos específicos de la fuerza de trabajo en relación con el resto de mercancías aparecen *en su propio proceso de producción y venta*.

Cualquier producto (bien o servicio) que es intercambiado en un mercado no es una mercancía sólo por el hecho de que circule bajo el signo de una regulación mercantil, sino también, anteriormente, porque es producido en *unidades de producción mercantiles*. Es en estas unidades donde acumula un cierto valor de cambio que luego es realizado en el ámbito de la circulación; los marxistas añadirán que este valor es igual a la cantidad de tiempo de trabajo socialmente necesario para producirlo.

Si desde el proceso de producción de las mercancías «normales» se pasa a contemplar el proceso de producción de la fuerza de trabajo, se observará que todo parecido es pura coincidencia. ¿Dónde están las unidades de producción mercantil cuyo objeto de producción sea la fuerza de trabajo? La fuerza de trabajo de cada individuo es el resultado de múltiples procesos de transformación —localizados en el propio individuo, en la familia, en la escuela, en los medios de comunicación, en la calle, etc.—, pero casi ninguno de ellos se distingue por su forma mercantil de existencia.

Lógicamente, en la medida en que la fuerza de trabajo no es producida en unidades de producción mercantil, no puede decirse que *salga ya al mer-*

cado con un determinado valor. Si la rara mercancía fuerza de trabajo vale no es, desde luego, porque acumule una determinada cantidad de tiempo de trabajo. Marx, siguiendo en esto a los clásicos, dirá que «el valor de la fuerza de trabajo es el valor de los medios de vida necesarios para la conservación del poseedor de aquella fuerza» (Marx, 1976, vol. 1, p. 186); puede ser cierto, pero, en caso de que lo sea, esta valorización de la fuerza de trabajo no tiene nada que ver con el hecho de que su valor sea resultado de una producción mercantil.

Esta anomalía mercantil del proceso de producción de la fuerza de trabajo se halla confirmada por una segunda relacionada con ella. Las unidades de producción de mercancías no sólo las producen, sino que, además, las venden; de ahí que *la unidad productora sea siempre a un mismo tiempo la unidad vendedora. La fuerza de trabajo, sin embargo, es vendida por el trabajador, que sólo en parte es su productor.* El resto de instituciones que contribuyen a su producción no son nunca sus vendedores.

El proceso de producción de la mercancía de trabajo es, pues, excepcional. Como lo es el que su vendedor sólo en parte sea su productor. Ambas condiciones de excepcionalidad no excluyen, sin embargo, una tercera: *de la forma que sea, la mercancía fuerza de trabajo es producida en tanto que mercancía.*

Así sucede con todas las mercancías. Todo bien que circula en el espacio económico en tanto que mercancía es producido con ese objeto. Las mercancías se producen para venderse. La venta no es un destino adicional de una mercancía, es una cualidad intrínseca; en una economía de mercado, lo que no puede venderse no se produce.

Pues bien, tampoco en este sentido la fuerza de trabajo es una mercancía «normal». *Ese bien que es la fuerza de trabajo y que en un determinado momento puede ser o es intercambiado por un salario no parece que sea necesariamente producido para su intercambio.* De hecho existen en la sociedad muchas capacidades de trabajo que no llegan nunca a ser intercambiadas en estas condiciones; piénsese en esas mujeres que, incluso profesionalizadas, no llegan nunca a trabajar como asalariadas, o en esas personas que no llegan a utilizar su capacidad de trabajo más que por cuenta propia.

Parece como si la fuerza de trabajo no fuera nunca producida expresamente como mercancía y que la capacidad de trabajo se convirtiera en bien intercambiable, en fuerza de trabajo, en el propio proceso de intercambio. Antes de él no existiría en tanto que mercancía.

Dejemos de lado ahora el proceso de producción y *consideremos el momento mismo del intercambio.* Si en las sociedades actuales no toda capacidad de trabajo se convierte en fuerza de trabajo asalariado, sí puede decirse que esa conversión afecta a una proporción considerable de la población con capacidad de trabajo: en España, país por otro lado poco representativo de estos parámetros, la fuerza de trabajo (asalariados, ocupados más parados) representa, aproximadamente, el 38 por 100 de la población en edad de trabajar

y el 76 por 100 de la población activa. Tengamos así en cuenta exclusivamente la mano de obra dispuesta al intercambio; la fuerza de trabajo en sentido estricto. ¿Entramos definitivamente en la normalidad mercantil?

De ninguna manera. *El intercambio mercantil normal implica una situación básica de igualdad entre los sujetos que intercambian.* Esta igualdad no siempre es perfecta (de ahí que los economistas distingan entre mercado perfecto, mercado imperfecto y situaciones monopolísticas o semimonopolísticas), pero no por eso la igualdad deja de ser el referente en acción y entre los monopolios deja de darse una competencia que les equaliza.

En el mercado de trabajo, en contraposición, la relación entre compradores y vendedores se define como estructuralmente desigual. Y es que la fuerza de trabajo no es un bien característico del modo de producción mercantil simple (en éste no existe semejante mercancía), sino del modo de producción mercantil capitalista. Semejante modo de producción separa de raíz a los detentadores de los medios de producción (que, además, suelen disponer de importantes medios de existencia) y a los detentadores de fuerza de trabajo (que, además, sólo excepcionalmente disponen de medios de existencia). En estas condiciones la situación de partida es radicalmente desigual. Los segundos no tienen otra alternativa que la de vender lo único que tienen (su fuerza de trabajo) y vendérselo a aquellos que son los únicos en poderse lo comprar (los primeros). Es esta desigualdad radical la que impide sostener, como hace la teoría neoclásica, que sea «irrelevante que sean los capitalistas los que contraten a los trabajadores o que sean estos últimos los que alquilan el capital» (Toharia, 1983, p. 18) y que los teóricos del capital humano han hipostasiado en la esfera conceptual (también la fuerza de trabajo es «capital»); y es la que le lleva a decir al gran jurista inglés Kahn-Freund: «la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno» (Khan-Freund, 1984, p. 52).

Vendedores y compradores de fuerza de trabajo ya *se han encontrado y se establece el acuerdo.* Llega el «contrato de trabajo». Siguen las «anomalías».

Una misma mercancía tiene siempre el mismo precio o prácticamente el mismo, al menos dentro de un mismo mercado nacional. Una misma fuerza de trabajo, por el contrario, tiene precios distintos según la empresa, según la rama y según la comarca. Se debe, por supuesto, a la existencia de diversos convenios colectivos, pero no porque no haya convenios los precios son iguales. Al hablar de ello más arriba aportábamos un testimonio de Kerr; podemos añadir ahora el de Robinson (1988, p. 360): «De las setenta y seis ocupaciones que en agosto de 1965 (en un mercado local de empleo inglés) se encontraban presentes en, al menos, diez empresas, 49 mostraban una dispersión (en los ingresos) de un 50 por 100 más o menos y, de ellas, 12 presentaban una dispersión superior al 100 por 100.»

Además, la compra de la fuerza de trabajo no da derecho a su simple uso por parte del empresario-comprador. Porque *su uso implica sumisión y subordinación por parte del trabajador*, «por más que sumisión y subordinación puedan ser disimuladas por esa indispensable ficción jurídica conocida por “contrato de trabajo”» (Khan-Freund, 1987, p. 52)²; *fictio juris* que ya resaltara Marx en *El Capital* (1976, vol. 2, p. 215).

Por otro lado, el contrato de trabajo es una «ficción» por una segunda razón. Cuando un comprador adquiere un bien, su uso, en principio, no tiene nada de problemático; basta conocer precisamente sus «instrucciones de uso». Y así le sucede a cualquier empresario cuando adquiere unas instalaciones, una determinada materia prima o una determinada máquina; son suyas y puede utilizarlas según mejor convenga. El uso de la fuerza de trabajo es mucho más complejo. El empresario compra la fuerza de trabajo para que trabaje, pero la fuerza de trabajo puede resistirse. Bien lo sabía Taylor, que con su OCT pretendía vencer el bajo rendimiento «natural» y «sistemático» de los trabajadores; como lo sabía la Escuela de «Relaciones Humanas» y sus epígonos. Y es que, como señala Landes (1979), «la mano de obra no es un factor como los demás. Es activo, mientras que el equipo y el material son pasivos. Tiene su propio cerebro; puede resistirse».

La problematicidad del uso de la fuerza de trabajo fue conceptualizada por Marx a través de la distinción entre «fuerza de trabajo» y «trabajo»; distinción que los economistas del trabajo radicales han convertido en el concepto central de su perspectiva teórica (Gintis, 1980; Bowles y Gintis, 1983, por ejemplo) y que no es válida para ningún otro tipo de mercancía.

Cuando la fuerza de trabajo ha sido utilizada y llega el momento de *solventar su precio*, precio que teóricamente debe ser el que estipule el mercado, surge otra «anomalía». La fuerza de trabajo parece olvidarse del mercado y de toda presunta «racionalidad económica» para exigir un salario «justo y equitativo» y condiciones «humanas» de trabajo. Y, para lograrlo, la fuerza de trabajo se organiza colectivamente y crea sus órganos de defensa y reivindicación (los sindicatos) y, a veces, hasta presionan dejando de trabajar. «Justicia y equidad», condiciones «humanas» de trabajo..., pero ¿no estábamos hablando del mercado de trabajo?

Y es que a la distinción conceptual entre «fuerza de trabajo» y «trabajo» hay que añadir una tercera: hay que introducir el concepto de «trabajador». El *trabajador* es el sujeto-propietario de la fuerza de trabajo que, tras la venta de ésta por un salario, la pone en acto (trabajo). Pero es un sujeto-propietario muy especial, porque se trata de *una persona* que, como tal, piensa, valora, tiene una determinada cultura, forma parte de diversas organizaciones e instituciones, tiene sexo y edad y... actúa en consecuencia; sin que esta actua-

² La propia existencia de la juridificación específica de las relaciones laborales tiene su origen en la excepcionalidad del carácter mercantil de la fuerza de trabajo. Y, a un mismo tiempo, es una prueba y manifestación de la misma.

ción se halle sometida a criterios de estricta «racionalidad mercantil», sobre todo cuando (y porque) a través del teórico mercado de trabajo no se juega sólo un precio (su salario), sino una parte importante de su vida.

Y llegamos al último punto que diferencia cualitativamente las características de cualquier mercancía de las de la fuerza de trabajo.

Un bien que es producido en tanto que mercancía y que, por lo mismo, circula en tanto que mercancía no abandona nunca su carácter mercantil. A diferencia de ello, la fuerza de trabajo, sí. Y no nos referimos al momento en que la fuerza de trabajo deja de tener capacidad de trabajo (jubilación, incapacidad laboral permanente), sino a todos aquellos en que se mantienen ambas. *La capacidad de trabajo puede dejar de ser fuerza de trabajo* de varias maneras: retirándose de toda actividad económica (para vivir de las «rentas»), pasando a autoemplearse en una actividad mercantil simple o pasando a realizar una actividad productiva en el ámbito exclusivo de la reciprocidad. En los tres casos la fuerza de trabajo deja de ser una mercancía. No son procesos que tengan lugar con mucha frecuencia, pero se dan; es el caso, por ejemplo, del trabajador a quien le toca la lotería y se retira a «vivir», el del parado que capitaliza sus prestaciones de desempleo o el de la mujer asalariada que abandona el trabajo asalariado tras el primer hijo.

No hay un solo momento en que la fuerza de trabajo tenga unas características que le asemejen a una mercancía normal. Si es una mercancía, es una mercancía muy «imperfecta»; como «imperfecta» es su forma de circulación, su «mercado».

2. LA SUPERACION DE LAS «IMPERFECCIONES»: ALGUNAS TEORIAS

Es lógico que ante semejante cúmulo de anomalías, situaciones excepcionales e «imperfcciones» del mercado de trabajo, muchos teóricos e investigadores se hayan visto obligados a retocar la teoría general del mercado aplicada a una mercancía tan anormal como la fuerza de trabajo. Estos retoques son a veces tan profundos que llegan a negar la existencia misma de un mercado de trabajo.

La heterodoxia del mercado de trabajo ha sido teorizada básicamente siguiendo tres caminos distintos: el del mercantilismo reformado, el del multi-regulacionismo de la actividad laboral productiva y el de la teoría de la movilización. En el primer caso, se mantiene la existencia del mercado de trabajo como única forma de regulación de la actividad laboral productiva, pero con una concesión importante: no existe una única forma de mercado de trabajo, sino varias. En el segundo caso, el mercado de trabajo no es más que una de las formas de regular la actividad económica de la capacidad de trabajo; junto a ella existirían otras. En el tercero no habría mercado de trabajo,

habría procesos de movilización de la capacidad de trabajo y ninguno de ellos sería estrictamente mercantil.

2.1. *El mercantilismo reformado: segmentarismo*

Tal y como acaba de indicarse, para los mercantilistas reformados la única forma de regulación de la actividad laboral es la mercantil. Pero su mercado de trabajo es mucho más complejo que el que pretende la teoría neoclásica. Tan complejo que no puede hablarse de *un* mercado de trabajo, sino de *varios mercados* de trabajo; cada uno de ellos separado de los demás y con sus propias características. La mayoría de los críticos de la ortodoxia neoclásica son clasificables dentro de esta orientación.

Entre los primeros se cuenta una figura preclara de la historia de la economía del trabajo y de la teoría de las relaciones industriales: C. Kerr. Distingue cinco tipos de mercados de trabajo: «perfecto», «neoclásico», «natural», «institucional» y «administrado».

Reproducimos la definición que da de los mercados de trabajo menos conocidos. El *mercado «natural»* se puede definir como «aquel en el que el trabajador medio tiene una visión muy limitada del mercado y que, además, no es un participante atento del mismo» (Kerr, 1985, p. 64).

«El *mercado institucional* se caracteriza porque las normas institucionales sustituyen a las fricciones como principal elemento delimitador del mercado de puestos de trabajo; porque las comparaciones institucionales y de liderazgo sustituyen al movimiento físico como factor principal en la interrelación de los mercados de salarios y porque las políticas sindicales, empresariales gubernamentales sustituyen a la actuación tradicional de las fuerzas del mercado como la fuente más significativa de las variaciones salariales» (Kerr, 1985, p. 65). El *mercado «administrado»* es el mercado de trabajo reglamentado y controlado por el Estado (Kerr, 1985, pp. 67-68).

Kerr elabora sus teorías acerca del mercado de trabajo en los años cuarenta y cincuenta. A comienzos de los setenta van a recoger su testigo los «dualistas». Piore, Doeringer y Sabel en particular desarrollaron la teoría de los «mercados internos y externos» (Piore y Doeringer, 1985), y la de los mercados «primario» y «secundario» (Piore, en Toharia, 1983; Sabel, 1986). Todos ellos intentarán mostrar no sólo que hay varios mercados de trabajo, sino que, además, cada uno de ellos articula de una forma particular los espacios intra y extraempresariales.

Sabel añade, además, expresamente, una reflexión teórica que sólo se halla implícita en los demás: «Todos los tipos de mercado son en sí mismos el resultado de acontecimientos extraeconómicos» (Sabel, 1986, p. 63). Es en estos acontecimientos donde se halla el último origen de la segmentación del mercado de trabajo. Con lo cual parece querer decir algo que no siempre

dejan claro los dualistas: sí existe un único mercado de trabajo, lo que pasa es que los *acontecimientos extraeconómicos* no le dejan funcionar según sus leyes intrínsecas y de ahí la diversidad de mercados.

Pero ¿es realmente la incidencia de lo extraeconómico lo que particulariza las relaciones económicas actuantes en el mercado de trabajo o es que, simplemente, el mercado de trabajo es distinto de todos los demás y en ese caso no se puede decir que lo económico se halle condicionado por lo extraeconómico, sino que la propia economía del mercado de trabajo es diferente (eso en caso de que sigamos asumiendo como válido el concepto)?

Será lo que digan en buena medida los teóricos radicales del mercado de trabajo. Para ellos la segmentación del mercado de trabajo es el resultado de la lucha de clases en el espacio de la producción; esta lucha forma parte del propio funcionamiento del mercado de trabajo (Gordon, Edwards y Reich, 1986). El mercado de trabajo aparece así como un mercado excepcional, que unas veces es homogéneo y otras se segmenta y que siempre articula una relación desigual entre la clase detentadora de los medios de producción (compradora de fuerza de trabajo) y la clase desposeída de todo menos de su propia fuerza de trabajo (vendedora de ésta).

El problema de todas las teorías segmentarias (integren o no lo «extraeconómico» del mercado de trabajo en lo «económico») es que al distinguir entre varios mercados, cada uno de ellos con sus reglas de entrada, salida y funcionamiento interno, uno ya no sabe muy bien si en esos mercados queda algo de mercado y, si queda, qué es lo que significa. De ahí que algunos teóricos opten por romper no sólo con las teorías clásicas y neoclásicas, sino con toda teoría del mercado de trabajo. Es el caso de la teoría de la movilización.

2.2. *La teoría de la movilización*

Frente a todas las anomalías mercantiles del «mercado de trabajo», la teoría de la movilización es, por así decirlo, radical. No es que haya anomalías, lo que pasa es que no hay mercado de trabajo. «Nadie podrá pretender que existe un verdadero mercado de trabajo o que haya existido jamás, al menos desde que el trabajo es libre» (Centi, 1988, p. 42). «No se trata, pues, de que critiquemos tal o cual “teoría del mercado de trabajo”, sino de que pongamos en entredicho el concepto mismo de mercado de trabajo» (Centi, 1988, p. 48).

Todas las teorías del mercado de trabajo se basan de alguna manera en dos presupuestos: que el trabajo es «una mercancía» (Centi, 1988, p. 48) y que «los que ofrecen trabajo (aquí oferentes de fuerza de trabajo) se hallan ya movilizados, que descansan armas esperando pacientemente que se les dirija hacia un lado o hacia otro» (Centi, 1988, p. 44).

Ahora bien, ni el trabajo es una mercancía ni los oferentes se hallan ya dispuestos y movilizados. «Yo podría haber pasado la mitad de mi vida en la escuela y no ser identificado jamás como trabajador; y, a la inversa, podría no haber pasado jamás por la escuela y ser identificado como trabajador» (*op. cit.*, p. 50).

Sin embargo, aunque los sujetos no se hallen disponibles frente a las empresas, también es cierto que el encuentro efectivo entre empresas y trabajadores se da en la realidad. ¿Cómo tiene lugar este encuentro si no existe el mercado de trabajo? Respuesta: a través de la movilización. «El estudio de la movilización sustituye al del mercado de trabajo» (Centi, 1988, p. 51).

La movilización es una movilización de los posibles o reales trabajadores y es el resultado de la acción de las empresas y de los propios trabajadores. En este sentido, «el encuentro entre asalariados y empresarios no es algo postulado, sino objeto de estudio. Estos dos mundos entran oficialmente en contacto en el momento de la contratación, pero la contratación no es independiente de ellos. En el momento de la contratación, un mundo (los empresarios) juzga al otro (los asalariados), pero el que juzga (...) tiene en cuenta todas las dimensiones del otro mundo, todas sus cualificaciones, formales o reales. Este otro mundo no es considerado jamás como un cuerpo inerte, sin lógica propia, en el que el alfa y el omega de la vida están limitados por los horarios de la fábrica o de la oficina. (...) La contratación se convierte en un encuentro de estrategias, pero dentro del marco particular de la movilización, es decir, un encuentro "particular" en el que las estrategias de unos y de otros no se sitúan en el mismo plano —en la medida en que algunos sectores juzgan a otros y son dueños y señores de la contratación» (Centi, 1988, p. 51).

La movilización, además, no terminará a la puerta de la empresa, ni siquiera en el puesto de trabajo. El trabajador es movilizado en su propio trabajo, en su acción productiva.

La movilización desde la no-disponibilidad a la disponibilidad, desde la disponibilidad a la contratación, desde la contratación al trabajo efectivo es así el resultado de intereses, estrategias y acciones no siempre coincidentes y con frecuencia contradictorias. De ahí que Gaudemar, en cuyos trabajos se inspira directamente Centi, contraponga «la estrategia capitalista de la movilidad forzada» a una «estrategia de la movilidad libremente asumida, de la automovilidad o incluso de la inmovilidad colectiva» de los trabajadores (Gaudemar, 1976, p. 257).

Obviamente, si el «mercado» es sustituido por la movilización, la cuestión clave en estudio, teorización y análisis serán los procesos de movilización, las «técnicas de movilización», como dice Centi. En este sentido, los procesos van desde los más o menos formalizados (a través, por ejemplo, del «espacio profesional» conceptualizado por economistas y sociólogos del LEST) a los menos instituidos (a través de «redes»). Unos y otros se establecen a través

de una articulación entre empresas y trabajadores, entre el espacio intraempresarial y el extraempresarial.

«En este marco, el salario se convierte en el precio de la movilización, el precio resultante de los modos de identificación, de actualización y de integración del trabajador, en el precio de la transformación del sujeto en fuerza de trabajo» (Centi, 1988, p. 54).

La teoría de la movilización deja así muy claro que el funcionamiento del llamado «mercado de trabajo» no se parece en nada al de cualquier mercado. Tan poco que ni siquiera, para ella, es un mercado. Pero ¿se puede ir tan lejos? ¿Es radicalmente cierto que en ningún momento ni circunstancia no ejerzan ningún papel la oferta y demanda de fuerza de trabajo por más que su actuación tome la forma de una movilización, dada la excepcionalidad de la presunta mercancía que es la fuerza de trabajo?

Creemos que sí. De ahí que, sin olvidar la riqueza teórica de la teoría de la movilización, nos parezca que la teoría de la multirregulación ofrece una construcción con mayor fuerza explicativa del proceso de producción, circulación y puesta en acto de la capacidad de trabajo mercantilizada y que ejemplificamos a través de los planteamientos del sociólogo italiano A. Bagnasco.

2.3. *El multirregulacionismo*

Para Bagnasco, sí se da el fenómeno del mercado en el proceso de circulación y uso de la fuerza de trabajo. Pero este mercado no es una realidad empírica. Es un «mecanismo de regulación» que se entrecruza con otros que no tienen nada de mercantiles. Son cuatro los mecanismos principales de regulación de la actividad económica (y, dentro de ella, de la actividad económico-laboral): la «reciprocidad» y el «mercado», «la organización» y el «intercambio político».

La «*reciprocidad*» es el mecanismo típico de la regulación de la actividad económica de las familias, del grupo de amigos o convecinos. El principio que preside esta forma de regulación es predominantemente el de la solidaridad. Tiene lugar siempre en ámbitos reducidos y «con estructuras de necesidades limitadas y bien conocidas» (Bagnasco, 1985, p. 10).

En contextos más amplios, la asignación de la actividad «regulada por la oferta y la demanda» aparece como el mecanismo más simple. Es el *mercado*. «Su éxito organizativo deriva del hecho de que los comportamientos individuales no implican referencia al régimen global que generan (...) las acciones se combinan en resultados finales *a través de un mecanismo no directamente controlado por los mismos actores*» (Bagnasco, 1986, p. 29). Es la «mano invisible» de A. Smith.

Cuando algunos de esos actores llegan a disponer de un poder suficiente como para decidir y controlar su actividad y sus resultados aparece en escena

«la mano visible de la *organización*» (Bagnasco, 1986, p. 11). A este mecanismo, pensado en base a la regulación de la actividad económica, correspondería en el espacio de la actividad laboral el de la regulación institucional colectiva. Un mecanismo que pone enfrente actores organizados con intereses básicamente diferenciados y con cierto poder cada uno de ellos, aunque sea con un poder desigual. El proceso prototípico de este tipo de regulación de la actividad laboral sería el de la negociación colectiva; pero no el único.

El último mecanismo de regulación es el del *intercambio político*. Se refiere, evidentemente, a la intervención política en la regulación de la actividad económica en general y en la actividad laboral en particular. Se conceptualiza como «intercambio» para subrayar el «carácter de contrato que asume la intervención política en las sociedades modernas de tipo democrático, independientemente de la forma específica del intercambio» (Bagnasco, 1985, p. 11). A través de él «se tutelan los intereses de grupo, al mismo tiempo que se mantienen la identidad y la lealtad políticas» (p. 11).

Los cuatro tipos de mecanismos de regulación no han sido pensados en función de la regulación de la actividad laboral, sino de todo tipo de actividad económica. Sin embargo, en la medida en que la actividad laboral es también una actividad económica, son también perfectamente aplicables a ella. Así, Bagnasco se refiere a la teoría de los mercados internos y externos de trabajo en los siguientes términos: «La distinción entre mercados externos y mercados internos del trabajo muestra, más precisamente, cómo en la asignación de las personas y del precio de las prestaciones, mecanismos organizativos sustituyen, en ciertos casos, a mecanismos propios del mercado» (Bagnasco, 1986, p. 31).

Teniendo en cuenta todo lo dicho, la aplicación de la teoría de la multi-regulación a la actividad laboral vendrá a decir lo siguiente: la actividad laboral, como cualquier tipo de actividad económica, se halla regulada por cuatro mecanismos básicos: reciprocidad, mercado, organización e intercambio político. Todos ellos actúan permanentemente y lo hacen de un modo articulado. En esta articulación unas veces tendrán más peso unos mecanismos y otras otros, dando lugar a configuraciones diversas en el funcionamiento concreto de la actividad laboral. No podrá hablarse de mercados institucionales o mercados internos o mercados del tipo que sea, sino de formas concretas de regulación en los que, además del mercado, inciden otros mecanismos reguladores y que es posible que lo hagan con tanta fuerza que el mecanismo de regulación mercantil sea un componente con un peso muy reducido.

A este planteamiento general añade una última idea rica en sugerencias interpretativas. La realidad de cualquier actividad económica y, por lo tanto, también de la actividad laboral no es la mera combinación abstracta de las diversas formas de regulación. Es una realidad que tiene actores, estrategias, relaciones de poder y, en último término, historia. De ahí que sea una «construcción social». Construcción que se observa hasta en los casos en que pre-

domina el mecanismo de regulación no controlado por los actores, como es el del mercado; de modo que pueden darse formas concretas de regulación de la actividad laboral mercantiles semejantes desde un punto de vista económico y que sean, sin embargo, «mercados completamente diversos desde el punto de vista sociológico» (Bagnasco, 1986, p. 31).

Tal y como queda expuesto, el planteamiento multirregulacionista permite solventar muchos de los problemas que plantea el funcionamiento real del así llamado «mercado de trabajo» y que no resuelven otras teorías.

Existe, sin embargo, un aspecto que no queda nada claro en ella. Para ella los diversos mecanismos de regulación regulan la «actividad laboral» como una forma más de actividad económica. Pero ¿la «actividad laboral» es una «forma más» entre otras de la actividad económica?; o ¿tiene su propia especificidad? Y, en caso de que así fuera —como parece serlo—, ¿no implicaría una relación especial con los mecanismos de regulación?

3. Concluyamos, puesto que sólo nos habíamos propuesto criticar el concepto de «mercado de trabajo» y presentar algunas de las teorías más novedosas —la primera de ellas no tanto— acerca del mismo.

Un punto parece establecido con rigor. El mercado de trabajo es un mercado, como poco, lleno de «imperfecciones». Tan imperfecto que difícilmente puede ser considerado sólo un mercado.

Las respuestas a estas «imperfecciones» están encontrando hoy en día tres caminos. Uno de ellos conduce no al mercado de trabajo, sino a los mercados de trabajo. Un segundo nos lleva a la negación radical del mercado de trabajo para poner en su lugar una «teoría de la movilización». El tercero termina en el multirregulacionismo, dentro del cual el mercado sólo es un mecanismo de regulación más. Ninguna de ellas parece ser aún la respuesta. Pero las cosas están ahora más claras; quizá porque estén un poco más racionalmente confusas.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- BAGNASCO, Arnaldo (1985): «La costruzione sociale del mercato: strategie di impresa e esperimenti di scala in Italia», en *Stato e Mercato*, núm. 13, abril, pp. 9-45.
 — (1986): «Mercato e mercati del lavoro», en *Sociologia de Lavoro*, núm. 29, pp. 29-40.
 BOWLES, S., y GINTIS, H. (1983): «El problema del capital humano; una crítica marxista», en Tohária (comp.), pp. 115-128.
 DOERINGER, Peter B., y PIORE, Michael J. (1985): *Mercado interno de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
 CENTI, César (1988): «Mercado de trabajo y movilización», en *Sociología del Trabajo* (nueva época), núm. 4, otoño, pp. 43-66.
 GAUDEMAR, Jean-Paul de (1976): *Mobilité du travail et accumulation du capital*, París, Maspero.

-
- GINTIS, Herbert (1980): «La naturaleza de la mercancía del trabajo y la teoría de la producción capitalista», en *Sociología del Trabajo* (primera época), núms. 3/4, pp. 23-64.
- GORDON, David M.; EDWARDS, Richard, y REICH, Michael (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- KAHN-FREUND, Otto (1984): *Trabajo y derecho*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- KERR, Clark (1985): *Mercado de trabajo y determinación de los salarios*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- LANDES, David S. (1979): *Progreso técnico y revolución industrial*, Madrid, Tecnos.
- MAGAUD, Jacques (1974): «Vrais et faux salariés», en *Sociologie du Travail*, núm. 1, pp. 1-18.
- MARX, K. (1976): *El Capital*, Libro I, Madrid, Grijalbo, vols. 1 y 2.
- MEIXIDE, Alberto (comp.) (1988): *Mercado de trabajo y estructura salarial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- RICARDO, David (1973): *Psincipios de economía política y tributación*, México, FCE.
- ROBERTS, Bryan; FINNEGAN, Ruth, y GALLIE, Duncan (eds.) (1985): *New Approaches to Economic Life*, Manchester, Manchester University Press, 1985.
- ROBINSON, D. (1988): «Mercados de trabajo externos e internos», en A. Meixide (comp.), pp. 345-378.
- SABEL, Charles (1986): *Trabajo y política*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- TOHARIA, Luis (comp.) (1983): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial.
- WEBER, Max (1965): *Essais sur le théorie de la science*, París, Plon.