

## **Abordajes segmentados: dificultades en el estudio de la estructura ocupacional y la dinámica de la acumulación**

Mariana Fernández Massi<sup>1</sup>

Existe cierto consenso en la literatura respecto a que en la década del 70 se abre una nueva etapa signada por la profundización de la heterogeneidad y la fragmentación de la clase trabajadora. Los trabajos que abordan el tema nacen a partir de una preocupación académica, pero también política, ya que tal heterogeneización se asocia con la pérdida de conquistas laborales obtenidas durante la etapa previa. En la década del 90, estos estudios perdieron terreno ante aquellos que analizaban un proceso de precarización generalizada.

Una virtud de los enfoques segmentacionistas consiste en poner en relación la dinámica de la acumulación con los puestos de empleo generados y las relaciones entre clases e intra-clase. Esta relación raramente está presente en los estudios sobre precariedad. Sin embargo, en el marco de esta problemática, cabe preguntarse ¿qué tipo de puestos de empleo crea ésta estructura productiva? ¿cómo trazamos el vínculo entre las características de la estructura productiva y las características de los puestos de empleo? Para dar respuesta a estas preguntas es necesario vincular una mirada económica de la estructura productiva con perspectivas propias de la sociología laboral acerca del empleo y el trabajo.

Este tipo de preguntas presenta además la dificultad de referir a distintas unidades de análisis: por un lado, la evaluación de las condiciones de empleo refiere a puestos precarios; mientras que el análisis de condiciones de trabajo y capacidades de acción de los trabajadores se centra en los sujetos en condición de precariedad; por el otro, ciertos aspectos clave de la dinámica de acumulación refiere a cuestiones observables a nivel sectorial, mientras que otros requieren de una mirada por establecimiento o empresa. En este sentido, la elección de cada unidad de análisis implica una redefinición del problema y circunscribe los aspectos a analizar.

---

<sup>1</sup> Becaria CEIL/CONICET. Lic. En Economía (UNS) – Maestranda en Cs. Sociales del Trabajo (UBA). [mafebahia@gmail.com](mailto:mafebahia@gmail.com).

El presente trabajo se propone reflexionar en torno a la forma de definir y relacionar las dos unidades de análisis puestas implicadas en el problema propuesto, prestando particular atención a la elección de la unidad de observación en cada caso y la repercusión de tal elección sobre la forma en que el mismo problema es replanteado.

### **1. El difícil camino desde la culpa biográfica a la causa sistémica**

La preocupación en torno a las diferencias en las condiciones de trabajo y empleo al interior de la clase trabajadora ha sido un tema central en la sociología -en los estudios sobre heterogeneidad de la clase trabajadora- y la economía -abordado como la segmentación del mercado de trabajo-.

El interés respecto a la heterogeneidad y la segmentación radica en su vinculación con diferentes problemas, según el enfoque teórico y la orientación política de los autores. Mientras un conjunto de autores centra su preocupación en la fragmentación política de la clase trabajadora que surgiría de esta heterogeneidad, en otros casos el interés radica en la implicancia de la misma sobre la efectividad de los mecanismos de regulación institucional del mercado laboral. En todos los casos se intentó dar una discusión con los enfoques ortodoxos que tratan al mercado laboral como cualquier mercado de bienes y que centran la explicación de las malas condiciones de empleo en atributos personales de los trabajadores.

La idea de segmentación atraviesa un cuerpo teórico heterogéneo, que tiene en común la identificación de diferentes segmentos en los mercados laborales. Sin embargo, hablamos teorías en plural en tanto las explicaciones que dan los distintos autores son diversas -aunque complementarias-. Distinguen dos grandes segmentos: el segmento primario y el segmento secundario.

El sector primario es aquel caracterizado por empleos con salarios elevados, buenas condiciones de trabajo, contratación estable, etc.; mientras que el sector secundario es aquel de bajos salarios, malas condiciones laborales, intermitencias en la contratación, etc. Estos autores encuentran que este último sector estaba relacionado en los casos que estudiaron con ciertos grupos demográficos particulares: las mujeres, los jóvenes y los grupos étnicos y raciales minoritarios.

Para avanzar en una mejor descripción de estos dos segmentos y, en particular, en la explicación respecto cómo se genera esta dualidad, es necesario introducir algunas diferencias en los abordajes que distintos autores dieron al tema. El enfoque

neoinstitucionalista, cuyos principales autores son Peter Doeringer, Charles Sabel y Michel Piore, centró su explicación en el rol de la tecnología y de la incertidumbre que prima en los mercados de bienes (Doeringer y Piore, 1971; Piore y Sabel, 1984; Piore, 1980). Esta mirada es coherente con las ideas acerca del dualismo industrial que en esa misma época desarrollaban otros autores neoinstitucionalistas. Para los *radicals*, en particular de David Gordon, Richard Edwards y Michel Reich, las formas de disciplinamiento y control juegan un rol clave en la determinación de los distintos segmentos (Edwards, 1979; Gordon *et. al.*, 1986). Un tercer conjunto de autores (F. Wilkinson, J. Rubery, R. Tarling, C. Craig, W. Sengerberger, P. Villa, P. Ryan, F. Michon, entre otros) retoman las explicaciones de demanda de los dos enfoques anteriores pero incorporan además aspectos que habían sido omitidos o no profundizados (Peck, 1996).

Estos estudios están centrados en países desarrollados, como Estados Unidos y ciertos países europeos. Para el caso argentino, los estudios sobre segmentación han sido menos difundidos que aquellos en torno a la heterogeneidad de la clase trabajadora. En aquellos trabajos que retoman las ideas segmentacionistas, los diferentes segmentos se han reexpresado en términos de sector formal/informal –vinculando así estos enfoques a la discusión en torno a la informalidad-. Se ha distinguido un sector formal y otro informal (CEPAL, 2012; Salvia y Vera, 2007), sector transable y no transable (Albrieu, *et. al.*, 2007) o sector moderno y sector atrasado. Estos segmentos se definen a partir de características de la estructura productiva y se asume su correspondencia con ciertas condiciones de empleo y trabajo.

Sin embargo, este proceder conlleva dos dificultades: i. la correspondencia ciertas condiciones de empleo y determinadas condiciones de acumulación es asumida *ad hoc* al definir los segmentos; ii. la clasificación de las diferentes unidades de la estructura productiva en un esquema dicotómico obstaculiza la exploración de las relaciones entabladas entre sectores o firmas de uno u otro grupo.

La forma en la cual se definen los segmentos implica una decisión metodológica, pero supone ante todo, un problema conceptual. Tal elección debería estar fundada en el tipo de explicación que se intenta indagar. Aun antes de definir cuáles son las variables clave para definir los mismos, es necesario determinar sobre qué unidad de análisis se trazarán estos segmentos: la estructura ocupacional o la estructura productiva. Esto es: se definen segmentos con distintas condiciones de empleo y luego se analiza a qué

características y dinámicas de la estructura productiva corresponden; o bien se definen diferentes segmentos en la estructura productiva y luego se describen las condiciones de empleo en cada uno. Y además, para cada unidad de análisis es necesario identificar una unidad de observación adecuada al problema. En la sección siguiente se revisan las implicancias teóricas de cada una de las unidades posibles.

## **2. Las unidades de observación y el problema a observar**

Antes de plantear cualquier abordaje empírico es necesario definir cuál es la unidad de observación que está en juego. En los trabajos que abordan este problema aparecen distintas unidades de observación y de recolección de datos. Distintas unidades son válidas, pero cada una permite visibilizar/invisibilizar distintos aspectos del problema y explorar diferentes explicaciones.

Preguntarnos por la articulación entre la dinámica de acumulación y las características del empleo generado implica poner en diálogo dos unidades de análisis distintas: una es la estructura ocupacional y otra es la estructura productiva. Estas unidades también podrían plantearse en términos de: demanda y oferta de trabajo; ámbitos de acumulación y clase trabajadora, respondiendo a enfoques teóricos distintos.

### **2.a. Unidad de observación en la estructura ocupacional: ¿El puesto de empleo, la cadena de puestos o el trabajador?**

El abordaje más habitual supone evaluar los puestos de empleo, clasificándolos según sus características en un determinado segmento. Ante esta mirada Piore (1972) propone evaluar la cadena de puestos, yendo desde una perspectiva sincrónica a una diacrónica. Los puestos de empleo se convierten en “estaciones” de esa cadena y surgen dos aspectos a estudiar. Por un lado, se analiza qué tipo de estaciones se encuentran en cada cadena de movilidad –por ejemplo, en la cadena correspondiente a los mercados primarios aparecen instancias de educación formal y pautas de movilidad geográfica y social que no estarían presentes en cadenas del segmento secundario-. Por otro, se estudian las transiciones entre las distintas estaciones a partir de lo que Piore denomina “distritos de antigüedad”. Los distritos de antigüedad son las líneas de progresión entre diferentes puestos y suponen cierta jerarquía de modo que es necesario para alcanzar un cierto puesto pasar por aquel que está inmediatamente por debajo. Estas líneas pueden estar institucionalizadas o ser consuetudinarias.

La cadena de puestos supone una perspectiva longitudinal del problema, por ende, requiere abordajes cuantitativos o cualitativos que adopten esta mirada: matrices de transición, paneles de datos, enfoques biográficos, etc. En los estudios cuantitativos estos abordajes son escasos, por la escasa disponibilidad de datos adecuados; en estudios cualitativos estas técnicas están más desarrolladas, pero resulta un desafío articularlas con una mirada agregada del problema tal como es planteada por estos enfoques teóricos.

Para determinar la cadena de puestos la unidad de recolección es el trabajador, pero éste no es la unidad de análisis. Vale aclarar esto pues en los estudios más cercanos al enfoque neoclásico sí es el trabajador la unidad de análisis, pues sus características individuales son utilizadas no para caracterizar los segmentos sino para definirlos.

Sin embargo, no solo en un abordaje neoclásico la unidad de observación es el trabajador: también lo es si nos preguntamos por dimensiones subjetivas de este problema, en términos por ejemplo de construcción de identidades individuales y colectivas, formas de resistencia, etc. Este tipo de preguntas obliga a evaluar quiénes son esos trabajadores que están empleados en esos segmentos.

## **2.b. Unidad de observación en la estructura productiva: ¿Las empresas que crean los puestos de empleo o las industrias/sectores?**

Para explorar las explicaciones vinculadas a la demanda de trabajo es necesario vincular el puesto de empleo generado con la empresa o industria al cual corresponde. Aquí surge un nuevo dilema, que no está referido solo a un problema de operacionalización, sino que es conceptual: ¿nos interesan las condiciones en las cuales se desarrolla la actividad de las diferentes industrias o las estrategias desplegadas por las distintas firmas?

Hodson (1984) resalta la necesidad de plantear diferentes “niveles de segmentación”, argumentando que las causas de la segmentación combinan elementos propios de cada industria en conjunto y factores que diferencian a las empresas al interior de cada sector. Para poder explorar estas causas es menester analizar ambos niveles.

El autor evalúa la importancia de las variables a nivel de firma y a nivel del sector para explicar las diferencias salariales para el caso norteamericano en la década del 70. Encuentra que las variables clave para comprender las diferencias salariales son

el tamaño (medido en cantidad de trabajadores) a nivel de firma y la intensidad de capital de la industria. La importancia de la cantidad de trabajadores es comprendida como un indicio acerca de la relevancia que adquiere la forma de organización de la producción, más allá de las características del mercado que la firma afronta. Se esbozan dos explicaciones acerca de la relación entre mayor tamaño y mayores salarios, una vinculada a ofrecer primas adicionales para atraer a los trabajadores y otra referida al mayor poder de la organización colectiva en esos establecimientos. Del mismo modo, traza dos posibles vínculos entre la mayor intensidad de capital y los salarios más altos: el bajo peso relativo del costo salarial en el costo total, que permite aumentos salariales sin incrementar sustancialmente los costos totales y el mayor poder de negociación de los trabajadores en plantas en las cuales tienen mayor responsabilidad sobre la producción (Hodson, 1984: 341).

Los economistas *radicals* reconocían la necesidad de evaluar su teoría a nivel de las empresas particulares, pero no disponían de información para hacerlo de ese modo, por lo que establecían la distinción entre ámbitos centrales y periféricos clasificando en esa dicotomía los distintos sectores industriales. Un segundo problema que estos autores mencionan es la complejidad de establecer esta distinción en los sectores no-manufactureros. Es relevante rescatar estos dos problemas, pues en un abordaje agregado, a partir de estadísticas nacionales y sectoriales, estos problemas todavía están presentes. La complejidad para incluir los sectores no-manufactureros además se vuelve crítica en un contexto de crecimiento del peso de los sectores terciarios en la estructura ocupacional.

En un abordaje cuantitativo a partir de estadísticas oficiales se pueden analizar sectores o establecimientos/firmas (unidad organizativa), pero no las compañías (propiedad). Surge una complicación adicional: en un contexto en el cual la apropiación de la renta generada no necesariamente coincide con la propiedad de la empresa empleadora, quizás sea necesario contemplar otra unidad de observación, evaluando por ejemplo, la relación entre los eslabones de una cadena productiva completa –que incluye firmas de distintos propietarios e incluso de distintos sectores-.

## **2. c. ¿Qué elementos permiten definir los segmentos? -o cómo evitar argumentos circulares-**

Surge de estos enfoques que las grandes empresas crean, por ejemplo, en las áreas clave de producción puestos correspondientes al segmento primario. Podríamos

entonces asumir que los puestos en empresas como las terminales automotrices, las grandes empresas siderúrgicas, etc. son del tipo del segmento primario. Así, cuando intentemos explorar el vínculo de estos puestos vamos a encontrar que el tamaño del establecimiento, la intensidad del capital, el nivel de concentración y control del mercado son sumamente explicativas: el problema es que por definición será así. Para evitar argumentaciones circulares o tautológicas es importante distinguir los procesos que causan la segmentación de las características que asumen los distintos segmentos como consecuencia de tales procesos. De allí que el nivel de salarios, la forma de contratación, las características individuales o familiares del trabajador sean las variables más utilizadas para clasificar los puestos de empleo o la cadena de puestos en los distintos segmentos.

Justamente son las características del puesto las que permiten el diálogo entre las teorías de segmentación y quienes discuten el problema de la precariedad o la calidad del empleo. Sin embargo, para que este diálogo sea suficientemente fructífero es necesario que así como las teorías de segmentación encuentran diferencias al interior de los segmentos –y por ende surgen más de dos conjuntos de puestos- la precariedad no se defina en términos dicotómicos (precario-no precario). Es decir, la posibilidad de determinar diferentes grados de precariedad y formas de expresión de la misma puede nutrir la caracterización de los diferentes segmentos e incluso aportar nuevos elementos para comprender su causa. Cuestiones que no siempre se incluyen en una definición amplia de precariedad, como la flexibilización de la jornada laboral (anualización de la jornada, turnos rotativos, etc.) pueden permitir un doble movimiento: poder comprender la precariedad como un fenómeno común al conjunto de los trabajadores, pero que tiene formas de expresión y resonancias diferenciales entre ciertos grupos.

Luego de determinar estas características, sí cobra sentido analizar los mecanismos que según estos enfoques crean la segmentación. Si los segmentos se constituyen como consecuencia de la relación entre trabajadores y capitalistas en la dinámica de acumulación, es necesario vincular los puestos de cada segmento a esta esfera. Tal como dijimos algunos párrafos atrás, estas teorías ofrecen elementos correspondientes a distintos niveles de análisis. La (in)estabilidad de la demanda del producto tiene un rol central, pero debe analizarse en relación a los dispositivos utilizados por las empresas para sortear las variaciones y la presión ejercida por los trabajadores para que las mismas no se trasladen a sus condiciones de empleo. Este

proceso, de carácter político, se expresa en la tecnología adoptada, por lo cual, variables vinculadas a este aspecto permiten un acercamiento al problema.

El proceso de trabajo es uno de los principales escenarios de esta disputa por la transferencia de la inestabilidad. De allí que comprender las particularidades de los procesos en los distintos ámbitos productivos se torne crítico. Pero también aparece otro escenario, aún más difuso, que es el de las relaciones entre las distintas empresas. Estos enfoques sugieren ciertos canales de transferencia de la inestabilidad desde las empresas centrales a las empresas periféricas a través de relaciones puras de mercado u otras formas como la subcontratación.

### **3. Consideraciones en torno a la propia investigación**

El problema planteado presenta dos desafíos. Por un lado, requiere poner en relación dos unidades de análisis distintas: estructura ocupacional y estructura productiva. Por otro, obliga a precisar cuáles son las unidades de observación acordes a la forma que entendemos que se trazan esos vínculos; decisión además que debe ser factible a la luz de una estrategia metodológica coherente con tal unidad.

En búsqueda de diseñar un abordaje acorde al problema he intentado dos caminos: una mirada agregada del problema, a partir de datos estadísticos secundarios, y una mirada más cualitativa, en torno a un caso construido a partir de algunos eslabones de una cadena de valor.

En el primer abordaje, la primera dificultad consiste en la desconexión entre las estadísticas correspondientes a los atributos de los sectores o los establecimientos y las características de los empleos y los trabajadores que ocupan los mismos. La Encuesta Permanente de Hogares (EPH), principal fuente de información para estudiar la estructura ocupacional, releva pocos datos acerca del establecimiento en el cual la persona está ocupada –que además pueden ser imprecisos, ya que no siempre son datos conocidos con certeza por la persona que responde la encuesta-. Una posibilidad explorada consiste en compatibilizar los datos provistos por la EPH y el Censo Económico, tomando datos acerca del empleo y los trabajadores de cada sector de la primera, y las características de cada sector del segundo. En el caso de Argentina se dispone también de una herramienta que permite trazar los vínculos intersectoriales, pero la versión más reciente se corresponde con la estructura productiva de 1997 (MIP97). Sin embargo, aun logrando sortear este obstáculo, ciertas dimensiones del



trabajo y el empleo no pueden ser captadas, como las referidas a la gestión interna del trabajo.

La principal virtud de tomar un caso circunscripto a un conjunto acotado de empresas es que permite ahondar en los mecanismos que, entendemos, pueden explicar la relación entre el vínculo establecido entre empresas y el empleo creado por las mismas. Sin embargo, también resulta difícil trazar las relaciones entre empresas y sectores. A tal fin, las entrevistas a informantes clave pueden proporcionar alguna información, pero se torna clave la disponibilidad de documentación como balances, informes a accionistas, publicaciones institucionales, etc.

Hasta el momento estas han sido las posibilidades exploradas –y aun en exploración-. Poder explicitar ciertas incomodidades en torno a las unidades de análisis y de observación ha permitido revisar nuevamente el problema teórico, precisando enfoques y explicaciones diferentes –a veces contradictorias otras complementarias- que se superponen respondiendo al problema en distintos niveles. En todo caso, ha sido un ejercicio útil para comprender “en carne propia” aquella premisa de cualquier manual introductorio a la investigación respecto a que la elección de una unidad de análisis es una decisión teórica (Sautú, 2003: 66).

## Referencias

- Albrieu, R., G. Bernat y E. Corzo (2007). “Dinámica del mercado laboral postdevaluación. Un enfoque del mercado de trabajo segmentado” *Revista de Economía Política de Buenos Aires*, 5 y 6 (7), año 3.
- CEPAL (2011). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Doeringer, P. y M. Piore (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, R. (1979). “Conflicto y control en el lugar de trabajo” en Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.
- Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1986) *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Hodson, R. (1984). “Companies, industries, and the measurement of economic segmentation” *American Sociological Review*, 49, junio: 335-348.
- Peck, J. (1996) *Work-place. The social regulation of labor markets*. Nueva York: The Guilford Press.

Piore, M. (1975) “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo” en Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.

Piore, M. (1980) “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre” en Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.

Piore, M. y C. Sabel (1984). *La segunda ruptura industrial*. Buenos Aires: Alianza editorial.

Salvia, A. y J. Vera (2011). “Cambios en la estructura económica-ocupacional durante fases de distintas reglas macroeconómicas” en Actas de Congreso 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.

Sautú, R. (2003). *Todo es teoría. Objetivos y métodos de investigación*. Buenos Aires: Ediciones Lumiere.