



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

DEPARTAMENT D'ECONOMIA APLICADA

FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS  
LLICENCIATURA EN CIÈNCIES DEL TREBALL

**SISTEMES LABORALS TERRITORIALS I  
DESENVOLUPAMENT LOCAL**

**GUIÓ DEL TEMA 4**

**LA DINÀMICA DELS SISTEMES LABORALS TERRITORIALS**

**GRUPS:**

**A, F**

**PROFESSORS:**

**JOSEP BANYULS**

**JOSEP V. PITXER**

CURS 2008-2009

## TEMA 4. LA DINÀMICA DELS SISTEMES LABORALS TERRITORIALS

- 1) El sistema laboral territorial com a realitat segmentada
- 2) Factors determinants de la demanda de treball local
- 3) L'oferta de treball local i les seues característiques
- 4) Funcionament i dinàmica dels sistemes laborals territorials (SLT)

PRÀCTICA 6: Tres subsistemes territorials vinculats al sistema local d'ocupació

### **BIBLIOGRAFIA BÀSICA:**

---

BANYULS, J. i altres (2005): *Economia laboral i polítiques d'ocupació*, Universitat de València, València. Capítol 7 ("Els mercats locals de treball"), pp. 191-214.

BANYULS, J. i CANO, E. (1996): "Trabajo y relaciones laborales", dins Ochando, C. *et al: Elementos básicos de Economía*, Tirant lo Blanch, València, pp. 243-277. Epígraf 3 ("El funcionamiento de los mercados locales de trabajo"), pp. 265-275.

### **BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTÀRIA:**

---

ALÓS, R. i JÓDAR, P. (1997): "La descentralització productiva, motor de sistemes locals d'empresa. Estudi de dos casos: Mataró i Santa Coloma de Gramanet", *Papers*, núm. 51, pp. 133-147.

BAGNASCO, A. (1989): "Mercado y mercados de trabajo", *Sociología del Trabajo*, núm. 6, pp. 21-31.

DUNFORD, M. (1994): "Trayectorias industriales y relaciones sociales en las regiones de nuevo crecimiento económico", dins G. BENKO i A. LIPIETZ (eds.): *Las regiones que ganan*, Edicions Alfons el Magnànim, València, pp. 221-254.

GROSETTI, M. i PIERRE, M. (1993): "Un mercado local de trabajo: los ingenieros de Toulouse", dins F. MICHON i D. SEGRESTIN (comps.): *El empleo, la empresa y la sociedad*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pp. 141-153.

HOMS, O. (1994): "La cualificación profesional en los mercados locales de trabajo", dins A. ALABART, S. GARCÍA i S. GINER (comps.): *Clase, poder y ciudadanía*, Siglo XXI, Madrid.

JÓDAR, P. (1997): "Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción", *Sociología del Trabajo*, núm. 29, pp. 3-31.

MENDEZ, R. (2008): "Inmigración y mercados de trabajo urbanos: Tendencias recientes en la región metropolitana de Madrid", *Scripta Nova: Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Vol. XXII, n. 257.

PITXER, J.V. (2004): "La dimensió territorial de les activitats productives i l'ocupació", *Noticias de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 43, pp. 42-50.

## ELS SISTEMA LABORAL TERRITORIAL COM A REALITAT SEGMENTADA

### 1) Segmentació entre mercats locals de treball.

En la mesura que els subsistemes territorials prenen concrecions particulars en cada espai, els MLT seran diferents. Una prova d'aquesta diversitat la trobem simplement en veure els indicadors bàsics del mercat de treball.

### 2) Segmentació al si del mercat de treball

- a) A l'interior de cada sistema local d'ocupació (SLO) apreciem un fenomen de segmentació laboral, en el qual persones amb determinades característiques acaben ocupant amb més freqüència determinats llocs de treball. Aquesta situació té lloc perquè les oportunitats laborals significatives per a un treballador local concret són bastant més reduïdes que el conjunt de llocs de treball locals. Al seu torn, quan un empresari ha de cobrir una vacant concreta sols s'adreça a un subconjunt del col·lectiu de treballadors locals per atreure'ls i reclutar-ne un. Així doncs, davant l'heterogeneïtat de la força de treball local i la dels llocs de treball territorials, acaben creant-se diversos segments al si de cada SLO, separats els uns dels altres per barreres de caràcter institucional. Per tant, hi conviuen dins un mateix àmbit espacial diversos segments laborals, la qual cosa permet definir condicions de treball i d'ocupació particulars al si de cadascun d'ells.
- b) Darrere d'aquesta dinàmica trobem factors d'oferta i de demanda laborals.

## FACTORS DETERMINANTS DE LA DEMANDA DE TREBALL LOCAL

Des d'una perspectiva empresarial, el mercat local de treball és l'espai de reclutament de la força de treball, l'àmbit on les empreses recorren per satisfer les seues necessitats de mà d'obra, la qual cosa es tradueix en oportunitats laborals per a la població d'aqueix indret territorial.

La demanda de força de treball local (les oportunitats laborals existents) està definida en termes quantitativs i qualitativs per les característiques de l'estructura productiva a nivell local, i més concretament pel conjunt de pràctiques de gestió de la mà d'obra de les unitats productives instal·lades al territori.

## ESTRUCTURA PRODUCTIVA

- 1) El conjunt d'unitats productives reunides en un territori conformen un *aglomerat territorial* de caràcter productiu, el qual defineix les oportunitats laborals (quantitativament i qualitativa) de l'àrea. Per tal de captar la incidència sobre la demanda de força de treball territorial en la doble dimensió quantitativa i qualitativa, a més de la identificació de les unitats productives ens preocupen altres variables. Concretament: el grau de divisió del treball entre les empreses presents al territori, l'estructura de poder (el tipus de relació interempresarial) establerta entre les distintes unitats productives participants en l'elaboració d'un mateix producte i la dimensió territorial de les dues variables anteriors.

## Precisions conceptuals al voltant dels sistemes productius i el territori

1. *La unitat de producció* (l'establiment): conjunt d'activitats físicament integrades i reunides en un mateix lloc.
2. *L'empresa*: és una entitat jurídica. Sols hi ha una correspondència total entre empresa i unitat de producció en el cas que aquesta última siga única.
3. *El sistema input-output*: conjunt d'activitats que condueixen a la producció d'un bé o servei. Sovint es caracteritzen pel nombre d'unitats de producció que empren, i per una divisió social del treball que els és pròpia.
4. *La branca productiva*: agregat estadístic de sistemes input-output semblants (per exemple: automòbils, taulells, mobles...).
5. *L'aglomeració territorial*: conjunt d'unitats de producció reunides en un territori ben delimitat.
6. *El sistema productiu*: sistema input-output + estructura de poder. L'estructura de poder fa referència al grau de jerarquia i de direcció (o, pel contrari, de col·laboració i cooperació) en la coordinació i presa de decisions dins el sistema input-output.

Font: Storper i Harrison (1994).

- 2) Des d'una perspectiva territorial hem de parar atenció en tres fronts.
  - a) Quines són les branques productives a les quals pertanyen les empreses i els establiments territorials, i quina és la importància relativa de cadascuna d'elles al si de l'aglomeració productiva territorial. Aquesta primera qüestió resulta imprescindible per identificar el grau d'especialització o diversificació productiva, i per tant laboral, d'un territori concret.
  - b) Fins on ha arribat la divisió social (interempresarial) del treball a les principals branques productives territorials, la qual cosa es completa amb la identificació d'aquells fragments del procés complet de producció d'aquestes branques que es troben ubicats al territori –mentre que la resta són extraterritorials.
  - c) El tercer front rellevant és, en els casos on n'hi ha una certa divisió social (interempresarial) del treball, el tipus de relacions establertes entre les distintes empreses que conjuntament participen en l'elaboració d'un producte, es troben o no totes elles instal·lades al territori objecte d'atenció. Es tracta d'identificar el caràcter jeràrquic i asimètric (de direcció), quan hi ha alguna unitat productiva que imposa o dirigeix les tasques a fer (i les condicions en què fer-les) per part dels distints participants, o bé horitzontal i més simètric (de cooperació) d'aqueixes relacions interempresarials.
- 3) Addicionalment, resulta clau conèixer alguns trets bàsics del col·lectiu d'empreses i unitats productives a causa de la seua especial incidència sobre les oportunitats laborals de la conca d'ocupació, com ara:
  - a) L'estabilitat (o volatilitat) i la previsibilitat (o incertesa) de l'evolució de la demanda de béns i serveis
  - b) El grau de control dels mercats de productes (per part de les empreses), ço és, el grau de competència o monopoli als mercats
  - c) La grandària (dimensió) empresarial
  - d) Les opcions tecnològiques escollides
  - e) Les estratègies de competitivitat empresarial (estratègies adaptatives via costos / estratègies progressives via qualitat) i el segment de mercat on operen les empreses locals

## PRÀCTIQUES EMPRESARIALS DE GESTIÓ LABORAL

---

- 1) En parlar de pràctiques empresarials de gestió de la força de treball ens referim al conjunt d'estratègies i actuacions empresarials que tenen les següents finalitats: reclutar mà d'obra amb determinades característiques, mantenir el lligam contractual o trencar-lo i controlar la força de treball contractada per tal d'aconseguir el màxim treball efectiu possible a través de la supervisió, la motivació i les sancions.
- 2) Amb la gestió de la força de treball els empresaris fan front a diversos problemes: la flexibilitat en l'ús del treball, el control de la mà d'obra, la disponibilitat de mà d'obra amb les qualificacions adients i la distribució de l'excedent entre salaris i beneficis. Les solucions s'han d'articular de forma coherent amb les necessitats de l'empresa i la seua estratègia de competitivitat, a través de la política d'ocupació i d'organització del treball.
  - a) La flexibilitat productiva ha de permetre a les empreses adaptar la seua producció als canvis –quantitatius i qualitius– en el mercat on operen.
  - b) Quant al control de la mà d'obra, l'empresa ha d'aconseguir que el comportament del treballador siga adequat als objectius de rendibilitat.
  - c) La disponibilitat de mà d'obra amb qualificacions adequades es pot fer a través de polítiques internes a l'empresa (formació i promoció de la plantilla) o bé accedint a mercats professionals externs.
  - d) L'aspecte distributiu es manifesta en la fixació dels salaris, que han de permetre l'obtenció de beneficis però també incentivar la productivitat.
- 3) La política d'ocupació de l'empresa tracta d'utilitzar els mecanismes de contractació i acomiadament existents amb la intenció de conformar una força de treball adequada als objectius de flexibilitat, control i rendibilitat de l'empresa.
- 4) Són diversos els elements amb incidència sobre aquestes pràctiques empresarials de gestió laboral:
  - a) Tots els elements assenyalats a l'apartat anterior (les característiques de l'evolució de la demanda, el grau de control dels mercats de productes, la dimensió empresarial, les opcions tecnològiques escollides, les estratègies de competitivitat empresarial i el segment de mercat)
  - b) La situació laboral territorial, tot i que no hem de perdre de vista que:

És cert que les pràctiques de gestió laboral de les empreses locals resulten constrenyides (i per tant influenciades) per la situació laboral territorial. Ara bé, al seu torn, aquestes pràctiques empresarials també contribueixen a conformar l'estructura i característiques del sistema local d'ocupació, ço és, els possibles itineraris pels quals pot transcórrer la vida laboral dels distints col·lectius de treballadors locals d'acord amb el seu propi perfil.
  - c) Les regulacions laborals, tant les legals i convencionals com les més informals
  - d) La cultura empresarial

## L'OFERTA DE TREBALL LOCAL I LES SEUES CARACTERÍSTIQUES

- 1) Els territoris són àmbits on s'engeguen diversos processos que condueixen a la producció i reproducció de la força de treball. La mà d'obra es troba lligada a l'espai local perquè és part integrant del territori i, a més a més, aquest espai és el seu marc de vida i el seu hàbitat. Llavors, l'espai local (el territori) resta caracteritzat per unes relacions socials, no solament de producció, i un model (estil) de vida particulars, al si del qual es crearà la força de treball amb característiques i especificitats pròpiament locals.
- 2) Quan analitzem diversos mercats de treball trobem diferències significatives entre l'oferta de força de treball de cada realitat territorial concreta. Per una banda, perquè no en tots els sistemes laborals territorials les variables laborals de caràcter més quantitatiu es concreten de la mateixa manera. Per exemple, l'evolució de la població en edat de treball o les taxes d'activitat poden diferir molt d'un mercat local de treball a un altre. Per altra, perquè els trets qualitius rellevants per al treball que han de posseir les persones –i que es concreten en aspectes que fan referència tant a coneixements tècnics com a aspectes de caire social o relacional i a actituds laborals– no sols canvien d'una persona a altra, i en una mateixa persona al llarg del temps, sinó que aquesta varietat també s'aprecia a nivell territorial.
- 3) Des de la perspectiva de l'anàlisi dels sistemes locals d'ocupació, a nivell espacial hi ha una sèrie d'especificitats pròpies d'un territori que són determinants en les característiques de la seua oferta de força de treball. L'anàlisi a nivell territorial de les estratègies familiars d'incorporació al treball mercantil i dels processos d'adquisició de les qualificacions es manifesta pertinent, sobre tot pel que respecta a les pautes de comportament dels individus. En definitiva, l'espai local configura el marc de vida i l'hàbitat en el qual està immersit l'individu, essent necessari plantejar els aspectes que configuren els trets més rellevants de l'oferta de força de treball local.

## FAMÍLIA I ENTORN SOCIAL LOCAL

La família és una entitat socialitzadora que té una marcada influència sobre els individus, i una especial rellevància com a agent transmissor de rols, junt al seu paper determinant com a unitat de producció i reproducció de força de treball i com a unitat de consum. Però a tots aquests elements ara cal afegir que la quantitat i els trets qualitius de la força de treball d'un territori estan influïdes per un seguit d'aspectes territorials.

- 1) Els models de vida i les estratègies familiars.
- 2) Les característiques culturals i el sistema de valors territorials.
- 3) El grau d'organització dels treballadors i la cultura sòcio-política locals.
- 4) Les oportunitats laborals derivades del teixit econòmic i de les pràctiques empresarials de gestió laboral.

## L'ADQUISICIÓ DE QUALIFICACIONS A NIVELL LOCAL

El conjunt de la població local presenta unes qualificacions laborals específiques de cada conca d'ocupació, la qual cosa comporta l'existència d'una certa diversitat de qualificacions entre conques. Al seu torn, dins de cada territori hi conviuen persones amb qualificacions elevades i valorades socialment, amb altres que presenten unes habilitats (tècniques i socials) de menor entitat i amb una menor valoració social. Conseqüentment, en la mesura que

apreciem aquestes diferències cal parar atenció als processos d'adquisició de les qualificacions a nivell local.

- 1) Plantejar l'adquisició de coneixements rellevants en l'àmbit laboral com a procés implica reconèixer que hi ha una pluralitat de factors que són importants en el mateix. Al cap i a la fi, les persones, des de la seua infantesa, aprenen normes de conducta social i reben una determinada concepció del món, tant al si de la unitat familiar com en l'escola o en l'entorn social més proper. De tot el conjunt de factors que estan presents en la socialització i aprenentatge d'una persona al llarg de la seua vida hi ha dos que mereixen especial atenció pel que fa a l'adquisició de les habilitats més tècniques. Concretament, el sistema formatiu local, de caràcter més institucionalitzat, i l'adquisició d'experiència laboral al propi centre de treball.
- 2) En cada conca d'ocupació els distints components del seu sistema formatiu local, amb clara incidència sobre les oportunitats i el perfil formatiu de la població local, d'una banda, junt amb la composició de l'estructura productiva i les pràctiques empresarials de gestió laboral, de l'altra, són els principals responsables dels models d'aprenentatge laboral a nivell local.
  - a) Pel que fa al sistema de formació local, cal tenir present que una variada gamma d'organismes territorials (on hi ha centres de formació professional i universitats, però també organismes la funció principal dels quals no és procurar formació: associacions d'investigació i instituts tecnològics, serveis d'ocupació, administració local, agents socials, cambres de comerç, etc.) defineixen l'oferta de formació local a la qual tenen accés els treballadors i empreses de la conca d'ocupació.
  - b) Quant a l'experiència professional, l'empresa, com a tal, és l'element clau en la seua adquisició. En les empreses hi ha «un coneixement tàcit, que sols parcialment pot ser formalitzat, verbalitzat i transmès sota la forma d'instruccions; un coneixement que, més enllà dels individus, és un patrimoni de l'empresa» (Hernández 1995:36). Així doncs, l'estructura productiva local i llurs característiques (especialització productiva, posició en la trama empresarial, dimensió empresarial...) determinarà les possibilitats d'aprenentatge laboral en el sistema productiu per a gran part de l'oferta de treball d'una conca d'ocupació.

## **EN DEFINITIVA, PODEM CONCLoure**

---

La diferenciació dels treballadors, en funció del seu lloc en l'estructura social i familiar i dels seus recursos de qualificació laboral, es tradueix en capacitats diferenciades de negociació en el mercat de treball. Per a persones diferents es defineixen diversos nivells d'accés, acceptació o rebuig de determinades condicions de treball (salari, jornada, estabilitat laboral, promoció professional...). És a dir, en funció de la posició social i familiar de la persona, de la seua qualificació –i del reconeixement social d'aquesta– i experiència, es podrà accedir o no a determinats llocs de treball i s'acceptaran o no determinats salaris i condicions laborals. No és una qüestió individual sinó estructural-territorial, ja que el poder social de negociació es determina de forma diferenciada per als grups socials als quals pertanyen les persones (classe social, professió, gènere, edat, ètnia...).

## FUNCIONAMENT I DINÀMICA DELS SISTEMES LABORALS TERRITORIALS

L'existència, la configuració i el funcionament d'un sistema local d'ocupació és fruit de l'articulació entre les pràctiques (pautes, lògiques i estratègies de comportament) dels actors locals que tenen una participació important en els processos vinculats a les relacions socials d'ocupació. Hi destaquen, entre aquests processos, els de socialització primària i professional, els de mobilització laboral, els productius i de comercialització dels productes, els d'organització de la producció, del treball i de les qualificacions laborals, els de selecció de treballadors, els processos de treball i els processos reguladors (de definició del marc institucional).

Hi ha, per tant, una estreta articulació del sistema d'ocupació i altres sistemes territorials, com ara el sistema productiu local, el sistema de formació local i el sistema socio-cultural i institucional local.

D'aquesta manera, podem dir que les característiques i el funcionament de tots aquests subsistemes territorials assoleix una lògica conjunta i, al seu torn, una alteració en algun d'ells és ben probable que acabe transcendint a la resta. Per exemple, un canvi en l'estratègia de competitivitat de les empreses locals molt probablement alterarà els mètodes de comercialització dels productes i els processos productius, però també l'organització del treball, les qualificacions requerides als treballadors, els models d'aprenentatge laboral i les condicions de treball i d'ocupació.

### **DES D'AQUESTA PERSPECTIVA, SÓN MÚLTIPLES ELS FACTORS QUE DETERMINEN I ALTEREN EL FUNCIONAMENT DELS SISTEMES LOCALS D'OCUPACIÓ I, MÉS EN GENERAL, DELS SISTEMES LABORALS TERRITORIALS. COM A ELEMENTS MÉS DESTACATS, EN PRESENTEM UNS QUANTS EN AQUEST APARTAT.**

- 1) Transformacions del sistema productiu local.
  - a) Redefinició de les estratègies de competitivitat d'un cert nombre d'empreses locals.
  - b) Canvis interns a les branques productives que conflueixen al territori:
    - i) La remodelació de l'estructura input-otuput d'un sistema productiu, és a dir, de la seua divisió social (interempresarial) del treball.
    - ii) Les alteracions en la dimensió territorial de les conneixons interempresarials.
    - iii) Les modificacions en l'estructura de poder de l'esmentat sistema input-output.
  - c) Canvis en el pes relatiu de les branques productives presents en un territori.
    - i) Revitalització d'una branca productiva.
    - ii) Crisi o deslocalització d'una branca productiva.
- 2) Transformacions en l'esfera socio-cultural i institucional del territori.
  - a) Canvis en el model de vida i en les estratègies familiars.
  - b) Alteracions en l'organització col·lectiva dels col·lectius de treballadors locals.
  - c) Canvi en la cultura empresarial.
  - d) Noves valoracions socials de les qualificacions i de l'oferta formativa locals.
- 3) Redefinició de les pràctiques empresarials de gestió laboral, concretats en una renovació de l'organització del treball i les qualificacions, en els col·lectius d'on es nodreix l'empresa, en els nivells salarials, en els mecanismes de control laboral i en les condicions de treball i d'ocupació.
- 4) Evolució de l'oferta formativa local i de les valoracions territorials dels títols generats.



## **UN PARELL D'EXEMPLES SERVEIXEN PER IL·LUSTRAR AQUESTES CONSIDERACIONS.**

---

- 1) No hem de perdre de vista la relació (de caràcter bidireccional) existent entre la situació efectiva als distints segments del mercat laboral local, d'una banda, i l'organització del treball finalment adoptada per l'empresa (on resta inclosa tant la decisió d'externalitzar certes fases del procés de producció, com l'organització del treball dins l'empresa). En efecte, l'empresa adapta l'organització del treball i les qualificacions (configuració de llocs de treball a partir de l'agrupació de tasques, possibilitats de promoció, subcontractació de part de la producció o de fases productives molt concretes, relocalització de parts del procés productiu en altres indrets territorials, etc.) no sols en funció de les seues estratègies de flexibilitat i control laborals, sinó també atenent a la situació de major o menor tensió existent al mercat laboral local (més concretament, als distints segments del mercat laboral local). Amb tot i això, des d'una perspectiva dinàmica, l'entorn territorial també s'adapta a les pràctiques i necessitats empresarials. L'esforç territorial per adequar, quantitativament i qualitativa, l'oferta formativa a les necessitats actuals i futures del sistema productiu local, els moviments migratoris adreçats a territoris on les taxes d'atur han assolit nivells reduïts o la mobilització laboral de col·lectius tradicionalment al marge del mercat laboral quan s'han esgotat altres fonts de mà d'obra, en són exemples bastant clars.
  
- 2) Entre els factors determinants de la localització empresarial hi trobem les possibilitats que ofereix l'àrea laboral local per instrumentar la política empresarial de gestió laboral. En altres paraules, el territori escollit per ubicar la unitat productiva ha de poder proporcionar mà d'obra amb les qualificacions escaients i que alhora accepte unes condicions d'ocupació i de treball compatibles amb les pràctiques empresarials de gestió de la força de treball i llurs condicionants. I això no lleva que altres trets de l'entorn territorial també tinguen un pes destacat en l'elecció de la localització de la producció (per exemple, dotació d'infraestructures, accés a proveïdors, permissivitat ambiental, etc.). De fet, a les formacions socials capitalistes les empreses fan ús del territori d'acord amb la seua principal finalitat: l'obtenció de beneficis. I el resultat de totes aquestes decisions de localització i relocalització empresarial a escala territorial en dóna fe, en apreciar-se una doble desigualtat en la distribució de les unitats productives. D'una banda, des d'una perspectiva quantitativa, la producció (i les oportunitats laborals) no es distribueixen de forma homogènia. D'altra banda, des d'una perspectiva qualitativa, n'hi ha forts desequilibris quant a la distribució de les branques productives (i dels seus fragments) atenent a la seua capacitat per generar valor afegit i d'oferir oportunitats laborals de qualitat.

## EL FUNCIONAMENT DEL MERCAT LOCAL DE TREBALL

