

El mercado de trabajo en la economía política radical*

Mariano Féliz

1. *Introducción*

La economía política radical (EPR) busca recuperar los fundamentos del marxismo y las ideas institucionalistas, pero utilizando parte del instrumental matemático que es usual en la economía neoclásica. También tiene muchos puntos en común con la teorías keynesiana y de la regulación, pero al mismo tiempo es original, pues introduce el problema del poder asimétrico en la microeconomía. Como época histórica, se interesaron en analizar el largo período de rápido crecimiento de la economía norteamericana posterior a la Segunda Guerra Mundial y las causas de la crisis desde comienzos de la década de los años setenta, admitiendo su especificidad. Ponen el acento en la caída de las tasas de crecimiento de la productividad, debido, entre otras cosas, al incremento de los costos de control, instaurados por los empresarios para disciplinar la fuerza de trabajo y evitar la holgazanería de los trabajadores. Es una teoría que postula ineficacia de las empresas capitalistas, porque al ser autoritarias y no democráticas o autogestionarias, no crean las condiciones para que los trabajadores tengan mayor información sobre la marcha de las empresas y participen en la gestión de los recursos (Coban, 1997).

Por otro lado, mientras la economía neoclásica trata los problemas que surgen de lo que llaman “externalidades” y otras “fallas de mercado” como simples complicaciones en un esquema fundamentalmente coherente, la EPR presenta una concepción diferente al funcionamiento de los mercados y en particular a su relación con la eficiencia económica.

Una hipótesis que se encuentra en la base de la aproximación de la EPR es que las instituciones básicas de la economía (las relaciones de propiedad, las normas de fun-

* Este texto es el resultado de un trabajo en equipo, a partir de comentarios y críticas a una primera versión redactada por los autores, en el cual intervinieron Julieta Albano, Manuel I. Calderón, Ramiro López Ghio, Demian T. Panigo, Pablo Pérez y Fernando Toledo, cuyos aportes fueron valiosos para preparar la redacción final. Mariano Féliz es licenciado en Economía (UNLP), magister en Sociología Económica (UNGSM), docente de la UNLP y becario del CONICET.

cionamiento de los mercados, las instituciones monetarias, etcétera) determinan en buena medida la naturaleza de las relaciones sociales y los resultados de procesos sociales conflictivos. Estas instituciones crean diversos problemas sociales de importancia, como la desigualdad en la distribución de los ingresos y la riqueza, la alienación, la destrucción del medio ambiente y el imperialismo; es más, el racismo y la subordinación de la mujer se convierten en funcionales a una sociedad organizada en torno a estas instituciones (Edwards y MacEwan, 1970).

El surgimiento de esta corriente de pensamiento se produce en el marco de las protestas sociales de la década del sesenta, fundamentalmente en los Estados Unidos. Éste fue un período en el cual se impulsaron reformas sociales conectadas con la “guerra contra la pobreza” encarada por la administración de J. F. Kennedy. La insatisfacción frente al ritmo y dirección de las reformas y el análisis convencional realizado en relación con estos problemas y sus remedios llevaron a crecientes desacuerdos dentro de la profesión económica (Cain, 1976).

La EPR discute al menos tres problemas en relación con el mercado de trabajo (Cain, 1975). Por un lado, plantea una crítica profunda a los resultados y procesos que se desarrollan en el mercado de trabajo. Segundo, expresa un rechazo a las teorías existentes y a los métodos que propone para explicar lo que ocurre en el mercado laboral. Por último, hace un llamamiento a desarrollar políticas públicas nuevas y más “radicales”.

Podría decirse que la economía política radical se basa en tres premisas fundamentales que atraviesan el conjunto de su marco analítico (Rebitzer, 1993). Primero, el papel que juega la política en la economía. La EPR entiende que importantes procesos económicos son fundamentalmente “políticos” en el sentido de que dependen de arreglos institucionales que expresan el poder y la autoridad de los grupos dominantes sobre los grupos subordinados. En segundo lugar, plantea que en muchos casos esas instituciones que permiten a los grupos dominantes ejercer autoridad son menos eficientes (y/o menos justos) que otras alternativas posibles. En tercer lugar, señala que las estructuras económicas existentes son el resultado de un particular desarrollo histórico y que, por lo tanto, no es posible establecer un juicio apriorístico sobre su eficiencia u “optimalidad” (*optimality*).

Estas ideas atraviesan los desarrollos que la EPR ha realizado en el ámbito de la economía del trabajo. En este documento se sintetizan esos conceptos e ideas.

2. La estructura política de la empresa

En el análisis de la EPR, las relaciones sociales que se establecen en el interior de las empresas son relaciones políticas por definición, pues involucran conflictos de intereses que se resuelven sobre la base del ejercicio de poder. La producción es a la vez un proceso social y un proceso técnico (Bowles y Gintis, 1975).

El concepto de clase social tiene un papel importante pero diferente al que juega la distribución de derechos de propiedad en la concepción neoclásica. La relación de

clase se define como la relación de dominación basada en la propiedad y control de los bienes de capital utilizados en la producción (Bowles y Edwards, 1989). La clase dominante lo es en el sentido de que ejerce dominio sobre el producto excedente; en el capitalismo, ese ejercicio se hace sobre la base de la propiedad.¹ A diferencia de otras escuelas económicas, aquí la concepción de clase no se restringe a la distribución de derechos sobre la propiedad, que afectan básicamente la distribución del ingreso. La EPR toma en cuenta los efectos que la estructura de propiedad y control sobre los bienes de capital tiene sobre el conjunto del proceso productivo. En consecuencia, el poder del capital(ista) no se reduce simplemente a su poder de compra, sino que incluye también poder sobre la producción (Bowles y Edwards, 1989).

El poder es visto en general como la capacidad de imponer sanciones. Esta capacidad se ve como el mecanismo más útil que el capitalista tiene a su disposición para controlar el proceso de trabajo. De esta manera, en el análisis del mercado de trabajo, las relaciones de poder toman la forma de amenazas creíbles de imponer sanciones sustanciales (por parte de la empresa) a la otra parte (los trabajadores) a partir del cese del contrato laboral.

2.1. La transformación de fuerza de trabajo en trabajo. El problema de los “intercambios contestables”

La literatura tradicional tiende a restringir el análisis del poder a aquellos conflictos que pueden ser resueltos mediante contratos completamente ejecutables (*enforceable*). En contraste, para la EPR el ejercicio del poder atraviesa en todo momento el desenvolvimiento del mercado de trabajo pues no existen, en definitiva, situaciones donde todo pueda ser taxativamente previsto y ejecutado.

En efecto, la EPR reconoce la existencia de la diferencia entre trabajo y fuerza de trabajo (diferencia que fuera reconocida originalmente por Marx, 1873). Esta última es la capacidad del individuo para contribuir al proceso de producción en su forma técnica y organizativa corriente (Bowles y Gintis, 1975). La fuerza de trabajo es una mercancía que el trabajador acuerda poner a disposición del capitalista a cambio de un salario. En cambio, la cantidad de “trabajo” o trabajo real (es decir, la actividad física y/o intelectual) suministrada por los individuos no se determina en la esfera del intercambio, sino que depende de manera esencial de la estructura social y política de las empresas.

Si bien los trabajadores deben ofrecer su fuerza de trabajo para recibir un salario, es decir, deben acudir a su lugar de trabajo, no tienen en principio por qué proporcionar necesariamente trabajo en la cantidad que el capitalista desea extraer de la

¹ Según Wright (1994), el concepto marxista de clase social, en que se apoya la teoría económica radical, se construye sobre la base de cuatro propiedades estructurales básicas: las clases son relacionales; esas relaciones son antagónicas; esos antagonismos están arraigados en la explotación; y la explotación está basada en las relaciones sociales de producción (Wright, 1984: 37).

fuerza de trabajo que aquellos han vendido (Edwards, 1979). Dado que los trabajadores se encuentran en una situación en la cual no controlan su propio proceso de trabajo y no pueden hacer de su propio trabajo una experiencia creativa, cualquier esfuerzo que supere el mínimo necesario para evitar el aburrimiento no será de interés para los trabajadores.² Por el contrario, para el empresario capitalista, cuanto más trabajo pueda extraer de la capacidad de trabajar que ha adquirido, más mercancías producirá; y esto ocurrirá sin que se produzcan aumentos en los costos laborales. Es justamente esta diferencia entre lo que el empresario compra (fuerza de trabajo) y lo que necesita para la producción (trabajo) lo que torna imperativo que pueda controlar el trabajo y las actividades de los obreros (Edwards, 1979).

En el caso de un contrato de trabajo, el empleador ofrecerá un salario a cambio de la promesa por parte del trabajador de realizar una tarea no completamente especificable³ por anticipado sino que será, como mucho, una promesa no contractualizable (es decir, no puede escribirse en un contrato legalmente exigible) de realizar una determinada tarea con suficiente intensidad, cuidado e iniciativa (Gintis, 1976). El hecho de que esa promesa no sea contractualizable significa que el empresario no puede recurrir a un tribunal o instancia jurídica (es decir, al Estado) en caso de incumplimiento.

Este tipo de intercambios forma parte de una categoría que ellos denominan intercambios contestables (*contested exchanges*). Mientras que algún aspecto del bien intercambiado posee un atributo que es valioso para el comprador, ese atributo es costoso de proveer, es contractualmente inespecificable (pues no puede establecerse explícitamente en un contrato) y por lo tanto requiere de un mecanismo de ejecución endógeno que lo haga factible. En consecuencia, en este tipo de intercambios competitivos, tales como la compraventa de fuerza de trabajo, el poder cuenta, pues quien lo tiene determina cómo se ejecutan los intercambios y en interés de quién se hace (Gintis, 1989a).

2.2. Extracción de esfuerzo y estructura política de la empresa

Consecuentemente, la organización social de la producción será, en buena medida, el reflejo de la necesidad de los capitalistas para disponer de mecanismos de incentivo, control y castigos que extraigan trabajo de los obreros y empleados al salario más bajo posible e impidan la formación o acción de coaliciones de trabajadores que puedan oponerse a su poder (Bowles y Gintis, 1975).

La típica firma capitalista tiene una estructura política en la cual los obreros deben obedecer a los empresarios. Mientras estos últimos son propietarios de los acti-

² En realidad, puede afirmarse que, en el capitalismo, la centralidad del trabajo asalariado como articulador de la vida cotidiana de las personas implica que los trabajadores trabajarán, en general, mucho más que lo “mínimo para no aburrirse” (Neffa, 1988).

³ Es decir que no pueden establecerse taxativamente todas las características de la tarea a realizar.

vos de la firma y están interesados fundamentalmente en la maximización de los beneficios, los asalariados no están, en principio, interesados en ello. En consecuencia, surge en el interior de la empresa un conflicto de interés que, si no hay oposición, es resuelto por el ejercicio de poder de los empresarios sobre los obreros.

Esto significa que, más allá del nivel de los salarios, los empleados y los empleadores tienen un conflicto de intereses en el proceso de producción, en particular en relación con que los intereses de los empleadores (medidos por los beneficios de la empresa) son realizados si éstos logran inducir a los trabajadores a actuar en una forma en la cual no actuarían en otras condiciones, es decir, en condiciones de autonomía (Bowles, 1985). Esta forma de concebir el conflicto de intereses no significa simplemente que el empleador y el trabajador carecen de intereses comunes o que si el obrero fuera dejado en libertad de acción, elegiría no producir nada. Sólo implica que dentro de un determinado marco legal y económico, el empleador logra mejores resultados aprovechando su posición de poder que si actuara simplemente contratando trabajadores y los dejara trabajar como ellos desearan (Bowles, 1985).

En consecuencia, el nivel de beneficios dependerá, al menos parcialmente, del ejercicio del poder del capital sobre el trabajo. Esta circunstancia lleva, por ejemplo, a que se establezcan tecnologías que no son necesariamente las más eficientes (en sentido técnico o económico) pero que permiten garantizar el control efectivo por parte de los empresarios del proceso de producción (Marglin, 1974). Aquí juega un papel importante la necesidad de disciplinar y supervisar la actividad de los trabajadores. Las innovaciones tecnológicas y organizacionales establecidas para disciplinar a los trabajadores (conseguir más producción con más trabajo, es decir, con mayor esfuerzo laboral) o intensificar la supervisión (en tanto se entiende como distinto de lo anterior, e implica una reducción en el salario real) simplemente resultan en una redistribución de los resultados del proceso productivo desde los trabajadores a los capitalistas, sin una mejora en la eficiencia (Marglin, 1974). En efecto, una técnica puede ser elegida aun cuando sea menos eficiente (en el sentido de que produce lo mismo con más insumos) pero garantiza una mayor apropiación de recursos, es decir, una mayor rentabilidad para el capitalista.

La forma en cómo la EPR concibe la capacidad de los empresarios de ejercer autoridad sobre los asalariados se expresa con claridad en los modelos que utilizan la amenaza del despido como mecanismo para conseguir mayores niveles de esfuerzo laboral de parte de los trabajadores. Estos modelos consideran necesaria la utilización de esta amenaza cuando la información sobre el resultado de las actividades de los trabajadores es imperfecta o costosa de obtener (Bowles, 1985). Esto resulta del hecho de que al ser la compraventa de fuerza de trabajo un intercambio contestable, la ejecución de la promesa contractual requiere de una continua renovación contingente del contrato de trabajo. Esa renovación se termina cuando el empleador se encuentra insatisfecho con la actividad realizada por el trabajador.

Esta situación desemboca en la imposibilidad de que el mercado de compra venta de fuerza de trabajo se equilibre, igualando cantidades ofrecidas y demandadas,

pues la posibilidad de no renovación del contrato de intercambio resulta una amenaza real en el caso de que el comprador pueda hacer una oferta mejor que la alternativa inmediata. De esa manera, el vendedor (en este caso, el trabajador que ofrece su fuerza de trabajo) sufrirá una pérdida en caso de que el contrato no sea renovado. El comprador de la fuerza de trabajo deberá ofrecer, en consecuencia, una renta de ejecución (*enforcement rent*) al vendedor como un ingreso adicional (Gintis, 1989). Esto significa que si el trabajador es contratado, recibirá un ingreso superior a su mejor alternativa (que para los *radicals* sería encontrarse desocupado).

El poder residirá en aquel agente que al tener el poder de decidir la no renovación del contrato puede esgrimir una amenaza creíble. En condiciones competitivas, el poder en la economía capitalista lo tiene quien está en el “lado corto” del mercado,⁴ esto es, en aquellos cuya contraparte enfrenta una situación crónica de exceso de oferta (desempleo). Estos modelos son similares en su estructura a los modelos desarrollados en la literatura de “salarios de eficiencia” (Stiglitz, 1985).

A continuación haremos una breve presentación de un modelo de estas características.

Puede decirse que el valor de la producción, Q , es una función de la cantidad de trabajo aplicada a la misma (L). Esto será igual a (siguiendo a Bowles, 1985 y Bowles y Boyer, 1990):

$$Q = Q(L) = qlLp \quad (1)$$

donde q es la productividad por unidad de esfuerzo laboral, l es la magnitud del esfuerzo realizado en una hora de trabajo y Lp es la cantidad de horas de fuerza de trabajo contratadas.

La intensidad laboral (es decir, el trabajo efectivamente entregado por los trabajadores) es influida tanto por los trabajadores como por los empleadores, quienes actuarán de manera individual y colectiva por medio de sindicatos, asociaciones empresariales y el Estado. Son estas formas de interacción colectiva y los acuerdos colectivos alcanzados, así como la resistencia de los trabajadores y su compromiso con el proceso de trabajo, lo que provee el ambiente institucional en el cual se determina el esfuerzo laboral (l).

Este esfuerzo provisto por hora de trabajo será elegido por los trabajadores en respuesta al contexto y a la estrategia de extracción de esfuerzo implementada por los empresarios, así como por las condiciones externas del mercado de trabajo.

⁴ Se habla de “lado corto” del mercado cuando se hace referencia a aquellos actores que tienen la opción de establecer un contrato de compra venta con algún agente particular del “otro lado” del mercado, pues ellos desean contratar una cantidad menor que la que se ofrece para la venta a los precios vigentes en el mercado. La imagen de “lado corto” surge de que en una representación gráfica donde se presenta la oferta y demanda de, por ejemplo, fuerza de trabajo, la distancia entre la cantidad demandada y el eje de ordenadas será necesariamente más “corta” que la distancia entre la cantidad ofrecida y el mismo eje si hay un exceso de oferta de fuerza de trabajo.

Las firmas monitorean el esfuerzo laboral de los trabajadores y amenazan con despedirlos si se detecta que desarrollan un nivel de esfuerzo por debajo del esperado. La efectividad de esa amenaza dependerá del costo que la pérdida del empleo signifique para el trabajador. Este costo dependerá, a su vez, del valor actual de las alternativas de empleo.

El costo esperado de perder el empleo (w_c) dependerá tanto del salario actual (w), como de la probabilidad de encontrar otro empleo (h), del salario esperado en otro puesto de trabajo alternativo (w_a), y de la magnitud del seguro de desempleo (w_u) (Bowles, 1985: 21; Bowles y Boyer, 1990):

$$w_c = w - (h \cdot w_a + (1 - h) \cdot w_u) \quad (2)$$

Con un seguro de desempleo menor que el salario alternativo en otro empleo, el nivel de esfuerzo laboral será una función inversa de la probabilidad de encontrar un empleo en caso de ser despedido y, asimismo, una función positiva del salario actual.

Por otra parte, el empleador no puede de manera gratuita saber qué es lo que cada trabajador está haciendo en cada momento, aun si el empleador pudiera conocer todas las características productivas de los trabajadores, así como los rasgos de su personalidad (Bowles, 1985). Sin embargo, el empleador puede incrementar la probabilidad de detectar un trabajo (o más precisamente un nivel de esfuerzo laboral) por debajo del requerido, recurriendo al trabajo de otros empleados y del equipo de supervisión, así como utilizando métodos de producción que generan (como un producto adicional) información relativa al rendimiento del trabajador individual (Bowles, 1985). Ambos métodos incrementarán el costo esperado para el trabajador de trabajar por debajo de los requerimientos del empresario.

El monto de trabajo realizado por los obreros en una hora de trabajo dependerá, en consecuencia, de la percepción que éstos tengan del costo que tendría para ellos llevar adelante una actividad “no laboral”,⁵ esto es, de actuar dentro de la empresa sobre la base de sus propios objetivos (Bowles, 1985). Suponiendo que el trabajador será despedido si es descubierto en actividades “no laborales”, el costo esperado de llevar adelante tales acciones ($E(n)$) resulta de la probabilidad de que el trabajador sea observado en tal actitud por el empleador (p^n) y del costo de perder el empleo (w_c). Se supone que la probabilidad de ser detectado depende directamente de la inversión realizada por el empleador en supervisión por hora de fuerza de trabajo contratada (s). Puede mostrarse que el esfuerzo laboral de los trabajadores dependerá di-

⁵ La idea de “actividad no laboral” se refiere a aquellas actividades que los trabajadores realizan durante el tiempo de trabajo pero que no se orientan a maximizar la producción por hora de trabajo contratada. Estas actividades incluyen desde conversar con el compañero de trabajo sobre cuestiones no relacionadas con la tarea hasta tomarse un descanso no programado. Si estas actividades son “descubiertas” o detectadas por el empleador, el trabajador podría ser despedido por no realizar el esfuerzo que le es demandado y que maximiza el beneficio empresarial.

rectamente tanto del costo esperado de perder el empleo (w_c) como de la intensidad de (o gasto en) la supervisión (S).

Dada la información que existe acerca de las preferencias de los trabajadores (que sintetizan el sentido de compromiso con la empresa, de (in)justicia, de resentimiento, etcétera) así como la eficacia de la supervisión y las condiciones generales del mercado de trabajo, las empresas pueden definir una “función de esfuerzo laboral” (h) que relacione la intensidad del esfuerzo con el nivel de salarios que haga máximos los beneficios (Bowles, 1985: 23):

$$l^* = h(s, \hat{w}_c) \quad (3)$$

La empresa buscará seleccionar un nivel salarial y un nivel de gasto en supervisión que iguale la efectividad marginal de sus estrategias de extracción de esfuerzo con su eficiencia por unidad de salario y supervisión invertida (Bowles y Boyer, 1990). En un mercado donde todos los trabajadores enfrentan esta situación, el equilibrio en el mercado de trabajo resulta en que habrá trabajadores involuntariamente desocupados y los trabajadores ocupados gozarán de rentas⁶ (Bowles, 1985, Stiglitz, 1987). Este nivel de salarios será superior al que permite igualar las cantidades ofrecidas y demandadas de fuerza de trabajo, lo cual tendrá como resultado un determinado nivel de desempleo involuntario.

Si bien tanto los economistas políticos radicales (por ejemplo, Bowles, 1985) como los de las corrientes de salarios de eficiencia (Stiglitz, 1987) enfatizan la importancia de la disciplina laboral, ambos enfoques presentan una diferencia fundamental (Gordon, 1990). Mientras los modelos de salarios de eficiencia suelen sostener que los incentivos salariales constituyen un elemento suficiente para que los trabajadores incrementen su esfuerzo laboral sin el complemento de la supervisión, los modelos de disciplina laboral señalan que los incentivos salariales sólo son efectivos si se los complementa con supervisión; si los trabajadores no fueran controlados en su trabajo, dados los conflictos de intereses entre empleados y empleadores, no tendrían el incentivo de incrementar su esfuerzo laboral aun si recibieran mayores salarios (Gordon, 1990).

Bowles y Boyer (1988) muestran la vinculación que hay entre la forma de extracción de excedente en las economías capitalistas y el nivel de empleo y salarios en el ámbito macroeconómico. La distribución del ingreso entre trabajo y capital, que es determinante fundamental de la demanda agregada por medio de sus efectos sobre el ahorro y la inversión, es el resultado del conflicto de clase en torno al nivel de esfuerzo laboral y al nivel de salarios. El balance de este conflicto dependerá, en parte, de los niveles agregados de empleo (y por tanto, de desempleo) y así, del nivel de demanda agregada.

⁶Es decir que los salarios recibidos por los trabajadores serán mayores que el mínimo requerido para lograr que acepten ofrecer su fuerza de trabajo.

3. La organización del trabajo y la elección de las técnicas

Uno de los importantes temas elaborados por la literatura de la EPR se asocia a las desigualdades de carácter psicológico y sociológico que se producen en el marco de la división del trabajo en el interior de las empresas.

El problema surge por el hecho de que aquellos trabajadores que se ocupan de tareas que no involucran un determinado esfuerzo intelectual no realizarán en plenitud sus capacidades mentales. Asimismo, quienes dedican su tiempo laboral a la realización de tareas sencillas que carecen de un significado específico sufrirán de pérdida de autoestima. Éstas y otras preocupaciones similares, expresadas ya por Smith y Marx, tienen en la discusión de la EPR sobre la descalificación de las tareas un lugar central. Desde esta perspectiva, la estructura política de las empresas tendería a acentuar la utilización de métodos de organización del trabajo que reducen los niveles de calificación de las tareas.

Una explicación de esta tendencia sería la planteada originalmente por Marx (1873), quien señaló que al reemplazar a los trabajadores más calificados por una combinación de trabajadores menos calificados y máquinas, las empresas pueden llegar a reducir el poder de negociación de las asociaciones de trabajadores.

Un argumento relacionado es el que plantea que en los trabajos más calificados, los trabajadores poseen un cierto poder de monopolio sobre los procesos productivos. Al descomponer en numerosas tareas sencillas trabajos más complejos, las empresas pueden adquirir por sí mismas la información relevante y utilizar esta información para mejorar el control de las tareas de los obreros y establecer el pago por piezas, como propone F. W. Taylor en la “organización científica del trabajo” (Braverman, 1974). Adicionalmente, la división social y técnica del trabajo, al reducir las calificaciones requeridas para las tareas, torna menos costoso para las empresas reemplazar a los trabajadores que son despedidos por no cumplir con las normas. Si esto es efectivamente así, las empresas que utilizan la amenaza de despido de manera sistemática preferirán métodos de organización del trabajo que requieran menos trabajadores calificados (Skillman, 1988).

La preocupación sobre el problema de la descalificación surgió con fuerza con el trabajo de Braverman (1974), quien ponía énfasis en el papel que tuvo el taylorismo en el desarrollo de la producción en masa en los Estados Unidos.

La “organización científica del trabajo” a partir de su experiencia en empresas industriales, se refiere al proceso de (a) descomponer un trabajo complejo en sus partes constitutivas más sencillas (división técnica del trabajo), (b) transferir el control sobre la concepción y dirección de las tareas de los obreros de planta a los mandos medios e ingenieros y así dejar la ejecución en manos de los obreros y empleados (división social del trabajo), y (c) utilizar estudios de tiempos y movimientos para diseñar los procedimientos de producción, ahorrar tiempo y momentos inútiles, de manera de acelerarlos al máximo.

Braverman sugirió que la expansión del taylorismo se asoció a la necesidad de controlar la disciplina en la planta y para ello descalificar a los trabajadores. Su éxito se habría apoyado en la capacidad de la descalificación para apropiarse del saber hacer y reducir la habilidad que los trabajadores tenían para resistir la aceleración del proceso de producción. Varios trabajos posteriores cuestionaron el hecho de si el cambio técnico descalificador es suficiente o aun necesario para que los empresarios puedan adquirir control del lugar de trabajo (Marglin, 1984).

Si bien buena parte de la discusión sobre las calificaciones requeridas para los puestos de trabajo se reduce a lo que ocurre en las fábricas, para la EPR también es fundamental el papel que juega el sistema educativo. El argumento es que el funcionamiento y desarrollo histórico del sistema de educación pública no puede ser entendido sin considerar la presión ejercida por los capitalistas, que desean la formación de una fuerza de trabajo con las actitudes apropiadas (Bowles y Gintis, 1975, 1976). En particular, las escuelas preparan a los estudiantes en el desarrollo de actitudes apropiadas para la posición política que pueden esperar ocupar en las empresas. Este aspecto del proceso educativo puede explicar la asociación encontrada entre ciertas características psicológicas y actitudes que son positivamente valoradas tanto en las escuelas como en las empresas (Bowles y Gintis, 1976).⁷

Las actitudes que son valorizadas en las diferentes partes del sistema educativo reflejan a su vez las promovidas dentro de los hogares, ya que éstos promueven la formación de comportamientos que los padres creen y esperan que sus hijos obtengan (Bowles y Gintis, 1976). Es por ello que los estudios que estiman los “retornos” de la educación sin tomar en cuenta las características de los hogares tenderán a sobrestimar esos efectos, atribuyendo a la educación (a las escuelas) lo que realmente debería atribuirse a las familias.

3.1. Eficiencia y rentabilidad

El análisis de la selección de técnicas implícito en la EPR implica que las empresas, al considerar la elección de alternativas en cuanto a las técnicas y la organización del trabajo, se preocuparán por el mantenimiento de las relaciones de autoridad. De acuerdo con esta perspectiva, la actual organización de la producción (incluyendo las tecnologías en uso) no puede ser derivada simplemente de la interacción exógena entre posibilidades técnicas dadas (la llamada “función de producción”) y las preferencias de trabajadores y consumidores, sino que más bien reflejan también los intereses de clase del capital (Bowles, 1985).

Esta sugerencia no significa que los empleadores seleccionarán tecnologías sin tener en cuenta los requerimientos competitivos de minimizar costos, ni requiere tampoco que los empresarios actúen colectivamente en la elección de sus métodos de

⁷ Estos planteos son recogidos actualmente en toda la discusión sobre las “competencias” versus las “calificaciones” de los trabajadores (véase Jobert y otros, 1992).

producción o en el desarrollo de futuras tecnologías. Este concepto implica, ni más ni menos, que los empleadores que están en competencia (y, por lo tanto, inducidos a minimizar costos) tenderán a seleccionar aquellas tecnologías que generen beneficios aun si las mismas fueran ineficientes (Bowles, 1985). Esto significa que una tecnología relativamente ineficiente (existiría otro método de producción que por unidad de producto utilice menos de, al menos, un insumo y no más de otros) puede ser minimizadora de costos si permite al empresario reducir el costo de algún otro insumo. Esto es posible pues la empresa no es “tomadora de precios” en el mercado de fuerza de trabajo, sino que puede alterar estos costos por medio de la elección de varias técnicas de extracción de trabajo (Bowles, 1985).

En este sentido, entonces, los bienes de capital podrían ser considerados capaces de generar una producción conjunta, contribuyendo simultáneamente a la producción de la mercancía a ser vendida y a la producción o adquisición de información sobre la actividad de los trabajadores. Este factor puede ser incorporado en el modelo ya presentado, modificando la función de extracción de esfuerzo para tomar en cuenta esta producción conjunta:

$$l^* = h [\hat{p}(s,x), \hat{w}_c] \quad (4)$$

donde x es el vector de insumo de equipo productivo y bienes intermedios por hora de trabajo $p^o(s,x)$ es la probabilidad esperada de ser descubierto en actividades no laborales. En comparación con una empresa controlada por los propios trabajadores, una empresa capitalista competitiva seleccionará una tecnología que utilizará más insumos y bienes intermedios (x) y trabajo (l) por unidad de producto (Bowles, 1985: 28).

Además, en situaciones donde existen rentas de monopolio, las empresas podrían dedicar una significativa cantidad de recursos a mejorar su posición negociadora, aun cuando estos gastos no incrementen el producto total. Esta estrategia lleva a ineficiencias, ya que la empresa monopolista maximizadora de beneficios podría preferir obtener una porción mayor pero de una “torta” más pequeña (Dow, 1985, 1987).

En mercados competitivos, por otra parte, podrían surgir ineficiencias en la elección de métodos de organización del trabajo si existen externalidades asociadas con la utilización de la amenaza de despido como un mecanismo de incentivo (Levine, 1989). En efecto, como el control de la actividad laboral de los trabajadores no es perfecto, las empresas que utilizan la amenaza de despido como un mecanismo de control enfrentan los costos alternativos de despedir injustamente a un trabajador esforzado o, por el contrario, permitir que los trabajadores que no se esfuerzan permanezcan empleados. El costo de despedir injusta o accidentalmente a un trabajador que se esfuerza incluye, en un cierto horizonte temporal, en primer lugar la reducción del esfuerzo que harán otros trabajadores esforzados, pues ellos percibirán que existe el riesgo de ser despedidos a pesar de su esfuerzo, y por otra parte, salarios más altos que la firma deberá pagar para incitarlos a hacer el esfuerzo adecuado (Levine, 1989). Si bien esto podría señalar que en el nivel de la empresa individual las políti-

cas de despido por causa justa son ineficientes y que dejar pendiente la amenaza de despido por cualquier causa es necesaria para mantener la disciplina laboral (Epstein, 1984), los empresarios ignoran ciertos costos que para la sociedad tiene el hecho de despedir a un trabajador: específicamente, cuando un trabajador despedido es reemplazado, el ritmo de contratación se incrementa. Esto reduce la duración esperada del desempleo para los trabajadores de otras empresas, lo cual hace más costoso para ellas mantener la disciplina laboral por medio del costo de despido (Levine, 1989).

3.2. Participación de los trabajadores en la organización de la producción

Quienes adhieren a la EPR sostienen que la organización de la empresa capitalista es menos eficiente que una organización democrática, donde los trabajadores participan en la toma de decisiones.

En primer lugar, se señala que la estructura política de la empresa capitalista crea un sistema de incentivos al trabajo generando problemas que no existirían si la empresa se encontrara organizada de una manera alternativa. Aunque los *radicals* reconocen que los requerimientos del trabajo en equipos y el problema del *free-riding* (“pasajero clandestino”⁸) hace necesarios los incentivos al trabajo, incluso en una empresa democráticamente gestionada, la EPR señala que el problema de los incentivos se encuentra incrementado cuando los dueños, y no los trabajadores, tienen el derecho de propiedad sobre el excedente generado por su trabajo en la firma (Bowles, 1985, Levine y Reich, 1981). Por esta razón, las empresas capitalistas tendrán que dedicar más recursos a tareas de monitoreo de los que se dedicarían en una empresa gestionada por los trabajadores.

Esta discusión gira en torno a los supuestos básicos del comportamiento humano. Por un lado, en la literatura llamada “neo hobbesiana” se supone que la “tendencia” a actividades no laborales por parte de los trabajadores asalariados es parte de la naturaleza humana y se basa en el hecho de que el trabajo generaría desutilidad. Por el contrario, en la visión de la EPR, el conflicto de clase en el proceso de trabajo en una economía capitalista es el resultado de un conjunto determinado e históricamente modificable de instituciones sociales. El conflicto en torno a la intensidad laboral es, al menos parcialmente, la consecuencia de una forma particular de organización del trabajo y de la naturaleza alienante del trabajo asalariado (Bowles, 1985).⁹

⁸ La noción de *free riding* se refiere a la actitud que ciertas personas tendrían frente al trabajo colectivo. Dado que para la realización de una tarea se requiere del aporte de todos pero el aporte individual es, en sí mismo, poco significativo para el logro del objetivo grupal, habría quienes (de ser posible) intentarían aprovecharse del esfuerzo ajeno evitando esforzarse adecuadamente pues, de todas maneras, el objetivo será alcanzado.

⁹ El concepto de alienación fue propuesto por Marx (1844) y posee varias facetas. Por un lado, el trabajador asalariado se encuentra alienado, pues no puede disponer libremente del producto de su trabajo. Carece de control sobre su producción, pues en el marco de las rela-

En el caso de la visión neo hobbesiana, la función de extracción de esfuerzo puede ser considerada exógena, no sólo a la empresa sino a la sociedad en su conjunto. Las estrategias de los empleadores para incrementar la intensidad laboral serían una mera consecuencia de esa tendencia inmanente en los seres humanos. Claro está, esa suposición es bastante arbitraria, pues si la organización del proceso de trabajo y los principios que determinan la distribución del excedente de la empresa afectan las actitudes de los trabajadores frente al trabajo y, por lo tanto, alteran la función de extracción de esfuerzo, esas conclusiones se verían alteradas. En efecto, es posible mostrar que podría existir un arreglo alternativo en torno a estas cuestiones, a partir del cual al menos uno de los participantes se encuentre mejor sin empeorar la posición absoluta de ningún otro (Bowles, 1985).

Otro argumento a favor de la mayor eficiencia de las empresas controladas por los trabajadores señala que la estructura política de las empresas capitalistas involucra un nivel muy reducido de participación de los empleados en el proceso productivo. Los trabajadores tienen, en general, acceso sin costo a la información relacionada con el proceso productivo y las actividades laborales de sus compañeros de trabajo: el hecho de que en una empresa administrada por los trabajadores, éstos tengan derecho a los beneficios adicionales producidos por la mejor utilización de la información, lo cual provee un motivo para que los productores directos (los trabajadores) utilicen esa información en el interés de la empresa (Bonin, Jones y Putterman, 1993).

Además, problemas de incentivos entre los administradores y los accionistas pueden llevar a configurar una estructura de decisiones más jerárquicas en las empresas capitalistas que en las administradas por los trabajadores (Gintis, 1989). En una empresa capitalista, los administradores supervisan a los productores directos en representación de los accionistas. Las decisiones tomadas por los administradores son difíciles de monitorear por parte de los accionistas, por lo que para asegurar que aquéllos actuarán en el interés de estos últimos, al menos parte de los ingresos de los administradores serán en forma de títulos de propiedad sobre la empresa (acciones). Dado que cuanto más grande sea el número de personas involucradas en el proceso de toma de decisiones mayor será la cantidad de acciones que deban ser distribuidas, los accionistas preferirían una estructura administrativa donde las decisiones se concentren en pocas manos.

Frente al postulado de que las empresas administradas por los trabajadores serían más eficientes que las empresas capitalistas, surge la pregunta de por qué entonces las primeras no proliferan. Los *radicals* dan, al menos, tres respuestas tentativas: la primera se relaciona con el tipo de contexto socioeconómico en el que se desenvuelven las empresas capitalistas y las administradas por sus propios trabajadores; la segunda

ciones de propiedad del capitalismo y del contrato de trabajo, el empresario es quien tiene derecho sobre la producción del trabajador. En segundo lugar, la alienación se produce en la relación de trabajo con el acto de producción en el seno del proceso de trabajo, pues la actividad realizada no la controla el trabajador sino la máquina, o en última instancia el empresario.

se vincula con las características del cambio técnico; la tercera alternativa se asocia con la diferencia entre la eficiencia estática y la eficiencia dinámica.

Una característica particularmente importante del medio en el que se desempeñan las empresas se relaciona con el mercado de crédito. La literatura de la EPR señala que los mercados de crédito tienen imperfecciones. Los prestamistas tienen información incompleta sobre las actividades de inversión de las empresas. En particular, se afirma que las empresas que solicitan crédito tienen incentivos para llevar adelante una estrategia de inversión que determina un nivel de riesgo demasiado elevado para quien otorga el crédito. Para resolver este problema, quienes otorgan créditos solicitan la presencia de un activo que actúe como colateral o garantía. En economías donde los trabajadores tienen un pequeño *stock* de riqueza, los requisitos de garantía pueden evitar la formación de empresas administradas por los trabajadores aun cuando esos emprendimientos fueran eficientes. Aunque los trabajadores pudieran colectivamente conseguir el colateral (garantías) necesario y si los individuos más ricos tienen menor aversión al riesgo que los más pobres, las empresas capitalistas tendrían una ventaja sobre las empresas gestionadas por los obreros a la hora de conseguir un crédito (Bonin *et al.*, 1993).

Las políticas de mayor participación de los trabajadores en las empresas tienden a mejorar la productividad, en particular cuando existen elevados niveles de estabilidad laboral y cuando existe protección contra el despido arbitrario (Levine y D'Andrea Tyson, 1990). Sin embargo, esas políticas podrían ser más costosas para la empresa en un medio donde el resto de los empleadores no siguen políticas comparables.

Una empresa gestionada por los trabajadores buscará evitar los despidos durante una situación de baja en la actividad económica. El costo de esa política se incrementa cuando aumenta la variabilidad de la demanda, y esa variabilidad se verá incrementada cuando sólo una firma siga ese tipo de política de gestión de la fuerza de trabajo (Levine, 1993).

Asimismo, en una economía con trabajadores heterogéneos en cuanto a los resultados de su esfuerzo productivo, cualquier firma que siga aisladamente una política contra el despido arbitrario atraería hacia sí una cantidad desproporcionada de trabajadores que entregarían bajos niveles de esfuerzo y que pueden evitar ser despedidos por justa causa (Levine, 1993).

Las empresas administradas por los trabajadores podrían estar sufriendo lo que puede definirse como un "accidente" relacionado con la historia. Dado que las empresas tienen conocimiento de un número limitado de técnicas de producción y el esfuerzo de innovación se orienta de manera consistente con la tecnología que ya utilizan, el desarrollo y la utilización de nuevas técnicas se encuentran irrevocablemente asociados a las decisiones pasadas (*path dependency*). En consecuencia, no puede utilizarse el argumento de que las técnicas actualmente dominantes lo son simplemente porque son más eficientes que otras alternativas, dado que no es posible saber el potencial productivo de otras estrategias no seguidas.

Marglin (1984) señala que, por ejemplo, el sistema de trabajo en fábricas no surgió porque fuera tecnológicamente superior a otros métodos de producción alternativos, sino simplemente porque les permitía a los capitalistas mantener el control del excedente y la autoridad sobre la fuerza de trabajo, que no eran fáciles de obtener durante el *putting out system*. Este tipo fabril de organización de la producción, a pesar de haberse originado en la necesidad de mantener el poder y la autoridad de los capitalistas individuales, orientó el desarrollo del cambio técnico desde el siglo XVIII.

Por otra parte, Piore y Sabel (1984) señalan cómo el cambio tecnológico asociado con la aparición de la producción masiva fue el resultado de un proceso de selección social en el cual no fueron consideradas otras opciones tecnológicas posibles. El triunfo de la producción masiva no implicaba que los métodos de producción en menor escala, mejor adaptados a las ventajas que ofrecen las empresas gestionadas por los obreros, tuvieran un menor potencial productivo.

Por último, es probable que las empresas gestionadas por los trabajadores sean más eficientes que las empresas capitalistas en términos estáticos (al permitir producir más producto con menor costo). Sin embargo, es posible que las empresas capitalistas sean dinámicamente más eficientes, en el sentido de que es menos probable que inviertan demasiado poco.

En el caso de que las empresas gestionadas por los trabajadores tengan mayor aversión al riesgo, en las empresas capitalistas los administradores tenderán a seleccionar proyectos de inversión con mayor riesgo y mayor retorno (Gintis, 1989).

Por otro lado, aun cuando las empresas con gestión obrera no tuvieran mayor aversión al riesgo, aun así podrían subinvertir en relación con las empresas capitalistas. Esto podría ser el resultado de las mayores dificultades de las primeras para apropiarse de todo el valor social de las inversiones. Si al menos parte de los trabajadores que hoy toman decisiones de inversión no formarían parte de la empresa cuando éstas brinden beneficios, los incentivos a invertir serán más reducidos que en una empresa capitalista (Bonin *et al.*, 1993).

4. *Formación de preferencias*

Para las empresas es un proceso complejo lograr que sus trabajadores realicen un nivel de esfuerzo elevado. En consecuencia, los empleadores pondrán mucha atención en los atributos psicológicos de los trabajadores. No alcanza con que las empresas realicen inversiones en el capital humano de sus trabajadores para que éstos posean las calificaciones adecuadas; lo cual lleva a las empresas a actuar para asegurarse de que su fuerza de trabajo posea un conjunto de actitudes y expectativas coherentes con la estructura de incentivos que la empresa utiliza.

El trabajo de Bowles y Gintis (1976) muestra cómo las escuelas son instituciones que no solamente enseñan conocimientos y capacidades técnicas, sino que también enseñan las actitudes y expectativas apropiadas a los incentivos y sanciones que los estudiantes, futuros trabajadores, encontrarán en sus futuros empleos. Los emplea-

dores estarán dispuestos a pagar un salario más elevado por los servicios de un trabajador “bien socializado” (Bowles y Gintis, 1998).

El problema que el capitalista debe resolver tiene que ver con las dificultades relativas a no completar los contratos laborales. La promesa de pago de un salario es intercambiado no simplemente por trabajo/esfuerzo laboral de costosa extracción, sino por el acuerdo del trabajador de aceptar la autoridad empresaria durante un determinado número de horas (Bowles y Gintis, 1998). Esta autoridad será utilizada para asegurar un adecuado flujo de esfuerzo laboral. En consecuencia, los empleadores elegirán pagar por aquellos aspectos de la personalidad individual no relacionados con las calificaciones y competencias en tanto sirvan para facilitar el ejercicio de su autoridad. Estas características de la personalidad se conocen como *incentive enhancing preferences* (preferencias que mejoran los incentivos).

La valoración que los empresarios hagan de estas preferencias mejoradoras de incentivos dependerá de las dificultades que encuentren para monitorear a sus empleados. En el caso de que sea difícil el control de la actividad de los trabajadores, estas características serán más valoradas.

De acuerdo con la EPR, la escuela y otras instituciones educativas y formadoras (como la familia) tienen importantes efectos económicos, pues desarrollan estas preferencias que mejorarían los incentivos y por lo tanto reducirían el costo de ejecutar los contratos laborales y la extracción de esfuerzo (Bowles y Gintis, 1998). Este tipo de preferencias actúa de manera similar y complementaria con las normas de trabajo y otros valores compartidos que suelen ser individual y colectivamente útiles cuando los individuos interactúan en situaciones de contratos imperfectos o incompletos.

Además, los economistas de la EPR señalan que las actitudes hacia el trabajo también son definidas por la experiencia laboral. Las modificaciones en la estructura de los trabajos permiten a las empresas incrementar o disminuir los conflictos de intereses percibidos por los trabajadores en relación con sus empleadores (Gintis, 1976; Bowles, 1985). En efecto, puede decirse que el proceso de producción es siempre un proceso de producción conjunta, en el cual no sólo se transforman las materias primas en productos, sino que también se convierten trabajadores con ciertas calificaciones y tipos de conciencia en trabajadores con unas calificaciones y conciencia que se han transformado (Bowles y Gintis, 1975).

En una visión más compleja, Bowles y Gintis (1986) argumentan que las actitudes de los trabajadores se conforman por su participación en tres esferas de la actividad social: el Estado, la economía y la familia. Las reglas que orientan las prácticas individuales serían diferentes en cada una de estas esferas. En tanto cada individuo puede participar en una esfera en la cual el conjunto de reglas del juego es consistente, la lógica de estos diferentes espacios suele ser contradictoria.

Por otra parte, las reglas que gobiernan los diferentes espacios sociales no son rígidas sino que se encuentran en permanente evolución en respuesta a las acciones de los individuos y de los distintos grupos. Bowles y Gintis (1986) señalan que es justamente la articulación contradictoria de diferentes conjuntos de reglas y objetivos lo que guía el proceso a partir del cual las reglas sociales son modificadas.

5. Segmentación de los mercados de trabajo

Los autores de la EPR señalan que la segmentación de los mercados laborales se debe a las estrategias de los empleadores para controlar a la fuerza laboral. Diversas explicaciones se han desarrollado en relación con los tipos de esquemas de incentivos y relaciones de autoridad que entran en juego en los procesos de segmentación.

La cantidad de trabajo que los trabajadores realizan cada día es el resultado de una batalla entre ellos y los capitalistas. Por un lado, los trabajadores utilizan la resistencia oculta o abierta para protegerse de la constante presión para que aceleren su ritmo de trabajo. Por otro lado, los empleadores utilizarán una variedad de mecanismos para lograr inclinar la balanza a su favor. Ésta es, claro, una batalla desigual, pues los empleadores siempre mantienen el poder de contratar y despedir.

En relación con los recursos y estrategias que desarrollan los empleadores para organizar y controlar la actividad de los trabajadores, es importante distinguir el concepto de control de la idea de coordinación (Edwards, 1979). La coordinación es necesaria en cualquier tipo de producción social, ya que por definición el producto de esa producción es el resultado del trabajo realizado por muchas personas. En el capitalismo, la responsabilidad de esa coordinación se encuentra en manos del capitalista o de sus delegados, pero ese tipo de coordinación no es el único posible. La misma podría basarse en la tradición, o ser lograda directamente por los productores directos (los trabajadores). Sin embargo, en la empresa capitalista es el empresario quien tiene el derecho legal a decidir dónde, cuándo, durante cuánto tiempo y cómo se utilizará la fuerza de trabajo contratada. En consecuencia, los trabajadores carecen en ese sistema social del derecho de participar en la concepción y planificación de la producción.

En el capitalismo, en consecuencia, la coordinación asume la forma de control (Edwards, 1979). El “control” se define como la capacidad de los capitalistas y/o directivos para conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada (Edwards, 1979). Esa capacidad existirá en mayor o menor medida, dependiendo del poder relativo de los trabajadores y los empleadores. El “sistema de control” (o relaciones sociales de producción existentes dentro de la empresa) puede considerarse como una forma de articular tres elementos: 1) la concepción y dirección de las tareas; 2) la evaluación de éstas, y 3) la disciplina necesaria para conseguir la cooperación de los asalariados e imponer acatamiento a las decisiones de la dirección.

Edwards (1979), por ejemplo, señala que hay tres mecanismos fundamentales para controlar a la fuerza de trabajo en la realización de sus tareas en el empleo. En primer lugar, el control directo, que involucra la supervisión directa por parte de los *managers*. En segundo lugar, el control técnico, que involucra la utilización de maquinarias tales como la línea de montaje para controlar el ritmo de producción y limitar la capacidad de los trabajadores de interferir en el proceso de producción. En tercer lugar, el control burocrático, que involucra los intentos por parte de las empresas para inducir a los trabajadores a internalizar sus objetivos. Esto busca ser una

manera de reducir el conflicto de intereses entre trabajadores y empleadores. Entre las tácticas relacionadas con el control burocrático se incluyen los salarios elevados y los premios para aquellos trabajadores que se esfuerzan y demuestran lealtad a la empresa. Además, las estructuras de gobierno dentro de las empresas (por ejemplo, las reglas de asignación de salarios, despidos y recontractación) son diseñadas para respetar los criterios de justicia y debido proceso a los cuales los trabajadores adhieren y traen consigo cuando entran en la empresa.

En esta visión, la supervisión directa y las amenazas de despido son relativamente poco efectivas para lograr elevados niveles de esfuerzo y calidad en el trabajo. En general, estos mecanismos son utilizados en las pequeñas empresas, en donde los empleados realizan tareas simples y por lo tanto fáciles de monitorear. Por su parte, el control técnico es utilizado usualmente en empresas grandes, donde predomina la producción masiva con gran cantidad de trabajadores semicalificados. El control burocrático, por último, es usualmente utilizado por empleadores y gerentes de grandes empresas, donde los trabajadores no se encuentran sindicalizados. Este mecanismo tiende a ser utilizado para controlar a la fuerza de trabajo de “cuello blanco” (por ejemplo, trabajadores administrativos) y resistir la sindicalización de la fuerza de trabajo.

Además, estos tres mecanismos de control de la fuerza de trabajo se identifican con tres segmentos diferentes del mercado de trabajo. Por sus características, para controlar los empleos del sector primario del mercado, se utilizan mecanismos de tipo burocrático. Aquí los trabajadores son típicamente profesionales y de cuello blanco, quienes reciben altas remuneraciones relativas, atadas en general a la antigüedad en el puesto o la empresa, a las calificaciones educativas y a la antigüedad en el mercado de trabajo. En el segmento primario subordinado, los empleos se caracterizan por estar sujetos a una combinación de control burocrático con control técnico. En este segmento los trabajadores se caracterizan por ser de “cuello azul” y estar sindicalizados. Por último, los trabajadores del sector secundario del mercado de trabajo poseen típicamente bajos niveles de calificación y altas tasas de salidas y reemplazos. Este segmento de la fuerza de trabajo se caracteriza por ocupar empleos donde el principal mecanismo de control es el técnico.

Por otra parte, puede afirmarse que frente al creciente desafío de los trabajadores organizados sindicalmente, las empresas respondieron haciendo el sistema de control del trabajo más burocrático e impersonalizado y buscando conseguir la cooperación de los sindicatos. Esto implicó que las empresas, se alejaron parcialmente de la gestión unilateral de la autoridad. Sin embargo, las empresas al buscar unir los intereses de los trabajadores con los suyos, van a debilitar la capacidad de acción colectiva de los obreros contra estas últimas (Burawoy, 1985). Al ceder el control sobre la organización del trabajo, los trabajadores dan lugar a la adopción de innovaciones tecnológicas y organizacionales que reducen las calificaciones requeridas. La racionalización de las relaciones laborales no puede verse simplemente como una concesión a los trabajadores o una respuesta a los cambiantes valores sociales, sino que debe en-

tenderse como un medio de control por parte de la empresa (Weakliem, 1990). Esto es, las reformas aparentemente progresivas dentro del capitalismo son vistas por cierta parte de la EPR como algo que eventualmente dañará a la clase trabajadora pues debilita su “capacidad de organización” (Esping-Andersen, Friedland y Wright, 1976; Gorz, 1967; Offe y Wiesenthal, 1980).

5.1. Segmentación del mercado de trabajo y discriminación

Una parte importante de la literatura de la EPR se concentra en el hecho de que las mujeres y otros grupos sociales (por ejemplo, los jóvenes, los inmigrantes, etcétera) suelen tener un acceso restringido a los mercados primarios, dominados por los varones blancos (Treiman y Hartmann, 1981; Blau, 1975). Los empleadores utilizan las características demográficas y otras adscriptas a las personas, para decidir a quién contratar entre todos los que desean entrar en un puesto de trabajo del sector primario. La teoría tradicional de la EPR en relación con la discriminación en el mercado de trabajo se basa en la idea de “divide y reinarás”. Esta idea se apoya en el hecho de que los empleadores buscan mantener su autoridad en todo el espacio de la fábrica. En consecuencia, los empleadores buscan reducir la solidaridad colectiva de los trabajadores dando trato preferencial a cierto grupo de trabajadores en relación con otros trabajadores que pueden ser igualmente productivos. Este procedimiento, al reducir el sentimiento de solidaridad entre los trabajadores y por consiguiente su cohesión, permite a las firmas pagar menores salarios y/o extraer más esfuerzo de sus empleados (Roemer, 1979; Bowles, 1985; Gintis, 1976).

Estas estrategias para “dividir y reinar” se tornan especialmente efectivas si ellas se sostienen sobre las nociones de poder y estatus que los mismos trabajadores traen consigo cuando se incorporan a la empresa. La idea es, en consecuencia, que la asignación de trabajadores a los puestos de trabajo, la estructura de los puestos y la definición de los atributos del trabajador “productivo” no se pueden derivar simplemente del intercambio medido por el mercado de las calificaciones y las necesidades de la producción definidas técnicamente (Bowles y Gintis, 1975).

5.2. Determinación de salarios y productividad

Los modelos microeconómicos convencionales predicen que en el largo plazo los trabajadores con similares características deberían recibir los mismos salarios. La teoría de la segmentación, por su parte, señala que aun en el largo plazo, trabajadores idénticos en diferentes segmentos del mercado podrían no recibir salarios iguales.

En la EPR se señala que existen grandes y persistentes diferencias salariales entre trabajadores iguales en diferentes ramas de actividad y que el tamaño de la industria, de las empresas y de las plantas es un factor significativo en la explicación. Este fenómeno se asocia a lo que se conoce como *rent sharing* (reparto de rentas).

Como señalamos, algunos autores (Edwards, 1979) resaltan la importancia de las normas sociales que crean un clima de reciprocidad en el interior de las empresas y que hace que los trabajadores se esfuercen más. La negación por parte de las empresas a compartir el excedente con sus empleados puede reducir ese sentimiento de aceptar obligaciones mutuas (compromiso entre empresas y trabajadores) y reglas justas que las empresas de los sectores primarios del mercado buscan crear.

Por otra parte, hay una línea de análisis en la literatura de la EPR que busca mirar la relación entre el desempleo y la productividad. La amenaza de despido es un elemento importante en la determinación del esfuerzo de los trabajadores y, por lo tanto, de la productividad. Dado que la intensidad laboral no es directamente observable, los estudios empíricos (Green y Weisskopf, 1990) examinan la relación entre las condiciones del mercado de trabajo y la productividad laboral (teniendo en cuenta el efecto específico de otros insumos del proceso de producción). El resultado general confirma esta teoría. Sin embargo, en las industrias que se caracterizan por tener una gran proporción de trabajadores del sector primario del mercado laboral, el incremento en la desocupación tiene reducidos efectos sobre la productividad del trabajo. Esto sugiere que la amenaza de despido se convierte en un fuerte incentivo sobre todo en los mercados secundarios.

6. Estructura social de acumulación

Como hemos señalado, el capitalismo es visto por la EPR como un sistema que utiliza trabajo asalariado en un proceso de producción de mercancías con el objetivo de producir beneficios. Las empresas (o más bien, los empresarios, dueños de los medios de producción) utilizan la fuerza de trabajo de los productores directos (los trabajadores) a cambio del pago de un salario. Los productos resultantes del proceso de trabajo son eventualmente vendidos y producen, en general, una ganancia para los empresarios.

Sin embargo, claro está, para que esto pueda ocurrir deben ser garantizados un conjunto de requisitos que aseguran la viabilidad y reproducción del sistema capitalista como un todo. Debe garantizarse la protección de los derechos de propiedad, el control del proceso de trabajo por parte de los empresarios, un patrón de intercambio mercantil (el dinero), y por último, tanto las familias como el Estado deben procurar la reproducción de una fuerza de trabajo con ciertas características y en condiciones de ser explotada (Barceló, 1998).

El cumplimiento de estos requisitos permitirá la viabilidad y reproducción del sistema, pero no garantizará su estabilidad. En efecto, por motivos diversos, el sistema capitalista muestra una tendencia inmanente al cambio sistemático y al desequilibrio. En particular, hay dos factores dinámicos de importancia: la competencia entre capitalistas y las tensiones entre el capital y el trabajo (Barceló, 1998).¹⁰

¹⁰ En esta cuestión, la economía política radical tiene muchos puntos de contacto con la teoría económica de la regulación (Coban, 1997).

Además de estos rasgos generales del sistema capitalista, su actividad no se produce en el vacío. Los capitalistas no pueden y no querrán invertir en la producción a menos que se puedan determinar de manera razonable la tasa de retorno de esas inversiones, sabiendo que el ambiente socioeconómico externo a la firma individual afectará profundamente esas expectativas (Gordon, Weisskopf y Bowles, 1987). Este marco de instituciones y normas (tanto legales como consuetudinarias) configura un esquema histórico de acumulación de capital. Este marco es lo que se conoce como “estructura social de acumulación (ESA)” (Gordon, 1978, 1980; Gordon, Edwards y Reich, 1982). La acumulación de capital, es decir, la generación de ganancias y su reinversión con el objeto de conseguir más ganancias (es decir, el *leit motiv* del capitalismo) siempre estará moldeada por esta estructura social o marco institucional.

De acuerdo con Gordon y otros (1982), la ESA es un concepto que permite distinguir entre los diferentes tipos de sociedades capitalistas y entre los diferentes períodos de la evolución de sus economías. Una determinada ESA puede describirse como el resultado de varios conjuntos de relaciones: las que vinculan a los capitalistas entre sí, a los capitalistas y los trabajadores, a los propios trabajadores entre sí, a los diversos agentes económicos con el Estado, además de las relaciones que existen entre la economía y la ideología de una comunidad (Barceló, 1998).

7. Políticas públicas

La economía política radical presenta una visión fuertemente crítica del funcionamiento del capitalismo. En cuanto a las propuestas de política económica que se desprenden de este análisis, pueden señalarse dos conjuntos particulares: por un lado, aquellas que se concentran específicamente en el mercado de trabajo tal cual funciona en la actualidad, y por otro lado, aquellas que abordan las cuestiones referidas a las relaciones de poder en la sociedad y otras instituciones no directamente relacionadas con el mercado laboral (Cain, 1975).

En cuanto al primer conjunto, son más claramente distinguibles las propuestas de políticas públicas orientadas del lado de la demanda en el mercado de trabajo (Cain, 1975). En particular, los economistas políticos radicales proponen desarrollar el empleo público, los subsidios salariales y programas antidiscriminatorios como instrumentos para compensar las dificultades que ciertos grupos de la población enfrentan al intentar entrar en el mercado laboral. Por otra parte, si bien no son excesivamente valorizados, las intervenciones por el lado de la oferta de fuerza de trabajo (programas de inversión en “capital humano” o asistencia a la búsqueda de empleo) no son rechazadas.

El segundo conjunto de reformas incluye transformaciones que preconditionan la conciencia de los trabajadores antes de ingresar al mercado laboral, fundamentalmente por medio de la reforma en la currícula escolar y otras instituciones comunitarias que promueven la creación de un trabajador “adaptado” a los requisitos em-

presariales. Asimismo, los economistas políticos radicales promueven un mayor control por parte de los trabajadores de su actividad laboral, y así combaten la alienación y buscan reorientar la distribución del poder político en la sociedad (Cain, 1975).

Por otra parte, muestran las limitaciones de las políticas expansivas (típicamente keynesianas) para resolver el problema de la desocupación (Bowles y Boyer, 1988). Más allá de un determinado nivel de empleo, la expansión de la demanda agregada a partir de políticas públicas será ineficaz en ausencia de cambios institucionales que reorganicen el mercado de trabajo y el proceso laboral. Esos cambios institucionales deberían buscar reemplazar la amenaza de despido como mecanismo de control del trabajo asalariado.

8. Síntesis

La economía política radical surgió como una renovación del análisis económico desde la perspectiva marxista. Recuperando determinados conceptos del marxismo (tales como la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo) la economía política radical buscó dar una batalla frontal a la economía neoclásica y sus derivaciones en su mismo terreno y en muchos casos con sus propios instrumentos.

El principal aporte de esta perspectiva es el haber recuperado una concepción de la sociedad que supone la existencia de un conflicto inmanente: el conflicto en las clases propietarias y las no propietarias. Este conflicto atravesará todo el análisis radical. Nutrida a su vez de elementos de otras perspectivas teóricas contestatarias (como el keynesianismo original, la escuela de la regulación, etcétera), la visión radical de la economía intenta mostrar cómo los principales males de nuestra sociedad tienen como núcleo central y clave al mercado de trabajo y su dinámica.

A su vez, la economía política radical muestra cómo la economía capitalista carece (debido al conflicto esencial que la atraviesa) de esas características de eficiencia que los análisis neoclásicos pretenden otorgarle. Es más, la principal conclusión de política económica que se desprende de la economía política radical es que una sociedad organizada de manera más democrática y menos jerárquica, con una distribución más igualitaria de los recursos, será también una sociedad más eficiente y próspera.

Referencias bibliográficas

- BARCELÓ, Alfons (1998), *Economía política radical*, Madrid, Síntesis.
- BLAU, Francine D. (1975), "Sex segregation of workers by enterprise in clerical occupations", en EDWARDS, R. C., M. REICH y D. M. GORDON (comps.), *Labor market segmentation*, Lexington, Lexington Books.
- BONIN, John P., Derek C. JONES y Louis PUTTERMAN (1993), "Theoretical and empirical studies of producer cooperatives: will ever the twain meet?", en *Journal of Economic Literature*, núm. 31 (3), septiembre, pp. 1290-1320.

- BOWLES, Samuel (1985), "The production process in a competitive economy: Walrasian, Neo-Hobbesian and Marxian models", en *American Economic Review*, vol. 75 (1), marzo, pp. 16-36.
- BOWLES, Samuel y Robert BOYER (1988), "Labor discipline and aggregate demand: a macroeconomic model", en *American Economic Review*, vol. 78 (2), mayo, pp. 396-400.
- BOWLES, Samuel y Robert BOYER (1990), "A wage-led employment regime: income distribution, labour discipline and aggregate demand in welfare capitalism", en: MARGLIN Stephen A. y Juliet B. SCHOR, *The golden age of capitalism. Reinterpreting the postwar experience*, Oxford, Clarendon Press.
- BOWLES, Samuel y Richard EDWARDS (1989), "Varieties of dissent: Galbraith and radical political economy", en: BOWLES, Samuel, Richard C. EDWARDS y William G. SHEPHERD, *Unconventional wisdom. Essays on economics in honor of John Kenneth Galbraith*, Boston, Houghton Mifflin Company.
- BOWLES, Samuel y Herbert GINTIS (1975), "The problem with human capital theory: a Marxian critique", en *American Economic Review*, vol. 65 (2), mayo, pp. 74-82.
- BOWLES, Samuel y Herbert GINTIS (1976), *Schooling in capitalist America*, Nueva York, Basic Books.
- BOWLES, Samuel y Herbert GINTIS (1986), *Democracy and capitalism: property, community and the contradictions of modern social thought*, Nueva York, Basic Books.
- BOWLES, Samuel y Herbert GINTIS (1998), "Does schooling raise earnings by making people smarter?", Amherst, Department of economics, University of Massachusetts.
- BRAVERMAN, Harry (1974), *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*, Nueva York, Monthly Review Press.
- BURAWOY, Michael (1985), *The politics of production*, Londres, Verso.
- CAIN, Glen G. (1975), "The challenge of dual and radical theories of the labor market to orthodox theory", en *American Economic Review*, vol. 65 (2), mayo, pp. 16-22.
- CAIN, Glen G. (1976), "The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey", en *Journal of Economic Literature*, núm. 14 (4), diciembre, pp. 1215-1257.
- COBAN, Alan (1997), "La regulación y la escuela radical norteamericana", en: BOYER, Robert y Yves SAILLARD (comps.), *Teoría de la regulación: Estado de los conocimientos*, vol. II, Buenos Aires, Trabajo y Sociedad/CBC-UBA.
- DOW, Gregory K. (1985), "Internal bargaining and strategic innovation in the theory of the firm", en *Journal of Economic Behavior and Organization*, núm. 6 (3), septiembre, pp. 301-320.
- DOW, Gregory K. (1987), "The function of authority in transaction cost economics", en *Journal of Economic Behavior and Organization*, núm. 8 (1), marzo, pp. 13-38.
- EDWARDS, Richard (1979), *Contested Terrain. The transformation of the workplace in America*, Nueva York, Basic Books.
- EDWARDS, Richard C. y Arthur MACEWAN (1970), "The teaching of economics. A radical approach to economics: basis for a new curriculum", en *American Economic Review*, vol. 60 (2), pp. 352-363.
- EPSTEIN, Richard A. (1984), "In defense of the contract at will", en *University of Chicago Law Review*, núm. 51, otoño, pp. 947-982.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta, R. FRIEDLAND y E. Wright (1976), "Modes of class struggle and the capitalist state", en *Kapitalistate*, núms. 4-5, pp. 186-220.
- GINTIS, Herbert (1976), "The nature of the labor exchange and the theory of capitalist production", en *Review of Radical Political Economy*, núm. 8 (2), verano, pp. 36-54.

- GINTIS, Herbert (1989a), "The power to switch: On the political economy of consumer sovereignty", en: BOWLES, Samuel, Richard C. EDWARDS, y William G. SHEPHERD, *Unconventional wisdom. Essays on economics in honor of John Kenneth Galbraith*, Boston, Houghton Mifflin Company.
- GINTIS, Herbert (1989b), "Financial markets and the political structure of the enterprise", en *Journal of Economic Behavior and Organization*, núm. 11 (3), mayo, pp. 311-322.
- GORDON, David M. (1978), "Up and down the long roller coaster", en *US capitalism in crisis*, Nueva York, Union of Radical Political Economics.
- GORDON, David M. (1980), "Stages of accommodation and long economic cycles", en: HOPKINS, T. y J. WALLERSTEIN (comps.), *Processes of the World System*, Beverly Hills, Sage.
- GORDON, David M. (1990), "Who bosses whom? The intensity of supervision and the discipline of labor", en *American Economic Review*, vol. 80 (2), mayo, pp. 28-32.
- GORDON, David M., R. EDWARDS y M. REICH (1982), *Segmented work, divided workers: The historical transformation of labor in the United States*, Nueva York, Cambridge University Press.
- GORDON, David M., Thomas E. WEISSKOPF y Samuel BOWLES (1987), *The imperiled economy, book I: Macroeconomics from a left perspective*, Nueva York, Union of Radical Political Economics.
- GORZ, Andre (1967), *Strategy for labor*, Boston, Beacon Press.
- GREEN, Francis y Thomas E. WEISSKOPF (1990), "The worker discipline effect: a disaggregative analysis", en *Review of Economic Statistics*, vol. 91 (3), mayo, pp. 24-49.
- JOBERT, Annette, François EYRAUD, Yves LICHTENBERGER, Michèle TALLARD, Christiane ROLLE y Julio C. NEFFA (1992), *Formación profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales. Su influencia en las relaciones de trabajo. La experiencia francesa*, Buenos Aires, PRONATTE SECYT/PIETTE CONICET/CEIL CONICET/CREDAL CNRS/Hvmanitas.
- LEVINE, David L. (1989), "Just-cause employment policies when unemployment is a worker discipline device", en *American Economic Review*, vol. 79 (4), septiembre, pp. 902-905.
- LEVINE, David L. (1993), "Demand variability and work organization", en: BOWLES, Samuel, Herbert GINTIS y B. GUSTAFSSON (comps.), *Democracy and markets: participation, accountability and efficiency*, Cambridge, Cambridge University Press.
- LEVINE, David y Laura D'ANDREA TYSON (1990), "Participation, productivity and the firm's environment", en: BLINDER, Alan S. (comp.), *Paying for productivity*, Washington, The Brookings Institution.
- LEVINE, James y Michael REICH (1981), "The microeconomics of conflict and hierarchy in capitalist production", en *Review of Radical Political Economy*, vol. 12 (4), invierno, pp. 27-45.
- MARGLIN, Stephen (1974), "What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production", en *Review of Radical Political Economy*, vol. 6 (2), verano, pp. 60-112.
- MARGLIN, Stephen (1984), "Knowledge and power", en: STEPHEN, Frank H. (comp.), *Firms, organization and labour*, Nueva York, St. Martin's Press.
- MARX, K. (1975), *Manuscritos económicos y filosóficos de 1844*, 4ª edición, La Habana, Pueblo y Educación.
- MARX, K. (1991), *El capital*, t. 1, vol. 1, 17ª edición, México, Siglo XXI Editores.
- NEFFA, Julio César (1988), *Los paradigmas tayloristas y fordistas y su crisis*, Buenos Aires, Lumen/Trabajo y sociedad/PIETTE.
- OFFE, Claus y Helmut WIESENTHAL (1980), "Two logics of collective action", en *Political Power and Social Theory*, núm. 1, pp. 67-115.

- PIORE, Michael J. y Charles F. SABEL (1984), *The second industrial divide: possibilities for prosperity*, Nueva York, Basic Books.
- REBITZER, James B. (1993), "Radical political economy and the economics of labor markets", en *Journal of Economic Literature*, núm. 31 (3), septiembre, pp. 1394-1338.
- ROEMER, John E. (1979), "Divide and conquer: microfoundations of a Marxian theory of wage determination", en *Bell Journal of Economics*, núm. 10 (2), otoño, pp. 695-705.
- SKILLMAN, Gil Jr (1988), "Bargaining and replacement in capitalist firms", en *Review of Radical Political Economy*, núm. 20 (2-3), verano-otoño, pp. 177-183.
- STIGLITZ, Joseph E. (1985), "The causes and consequences of the dependence of quality on price", en *Journal of Economic Literature*, núm. 6 (2), marzo, pp. 1-48.
- TREIMAN, Donald J. y Heidi I. HARTMANN (comps.) (1981), *Women, work and wages: equal pay for jobs of equal value*, Washington, National Academy Press.
- WEAKLIEM, David L. (1990), "Relative wages and the radical theory of economic segmentation", en *American Sociological Review*, núm. 55, agosto, pp. 574-590.
- WRIGHT, E. O. (1994), *Clases*, México, Siglo XXI Editores.