

Claudio Katz

La teoría del control patronal: balance de una discusión

Diseño y producción gráfica:
Beatriz Burecovics

Impresión:
Carybe - Editare

Dirección Nacional del Derecho de Autor,
Exp. N° 403.022 - Copyright by
Asociación Argentina de Especialistas
en Estudios del Trabajo

Queda hecho el depósito que marca la
ley N° 11.723
ISSN 0327-5744
Registro de Propiedad Intelectual 236.727

Impreso en Argentina - Printed in Argentina
© 2000 por aaset
Junio de 2000

Esta edición se terminó de imprimir en los talleres gráficos
CARYBE, Udaondo 2646, Lanús Oeste,
Provincia de Buenos Aires durante el mes de Diciembre de 2000

La teoría del control patronal que planteó Braverman en 1974 revolucionó la sociología del trabajo y fue el eje de intensas controversias durante los años 1980. Este debate pasó a segundo plano en la última década y parece haber sido abandonado. Pero con otras denominaciones, otras referencias temáticas y bajo el influjo de otros autores, la misma problemática continúa despertando el interés de los investigadores. ¿Cuál es el balance, el legado y la actualidad de la teoría del control patronal?

Braverman (1) partió de considerar que el trabajo humano se diferencia de los actos animales instintivos por su carácter premeditado y consciente. Por eso la concepción puede fracturarse de la realización de las tareas y la actividad concebida por un individuo puede ser concretada por otro. Recurriendo a esta posibilidad de comandar el trabajo ajeno, algunos individuos pueden lucrar con la explotación, si cuentan con los medios para beneficiarse de la ruptura interior del proceso de trabajo.

Durante la esclavitud y el feudalismo las clases dominantes utilizaron directamente la fuerza para explotar a los oprimidos. En el capitalismo esta coerción extraeconómica es sustituida por la exigencia económica de la supervivencia. Los asalariados enfrentan la necesidad de vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, que es inferior al valor generado durante su jornada laboral. Pero para apropiarse de esta plusvalía, los empresarios –en tanto propietarios de los medios de producción– necesitan controlar direc-

tamente —o a través de sus gerentes— el proceso de trabajo. Braverman estudiaba las formas en que se ejerce este dominio porque considera que el control patronal es la llave maestra de todo el proceso de valorización. Para obtener ganancias, los capitalistas no sólo deben contratar trabajadores, sino también disponer cómo se utiliza la capacidad muscular y cerebral de los operarios.

Braverman describe la historia del dominio patronal a partir de la proletarianización inicial de los campesinos y de la expropiación posterior de todos los conocimientos detentados por los artesanos durante el tránsito de la manufactura a la gran industria. Señala que el capitalismo se consolidó cuando los asalariados quedaron privados tanto de los medios de subsistencia como de sus saberes técnicos. La acumulación se desarrolló luego mediante la división del trabajo en el taller y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo

4 Pero el hito central de este proceso fue la generalización del taylorismo durante las primeras décadas del siglo, porque impuso una norma general de administración bajo el principio del control patronal. Con la "organización científica del trabajo" se afianzó la utilización de la cadena de montaje, la parcialización y el cronometraje de las tareas y la meticulosa adaptación del esfuerzo de los trabajadores a los ritmos de la producción. Taylor nunca ocultó que su método exigía debilitar a los operarios, reduciendo su comprensión del contenido de sus labores. Para ello, estableció un sistema basado en tres principios: dislocar el trabajo de las especialidades, separar la concepción de la realización de cada tarea y concentrar todos los conocimientos en manos de la gerencia. Mediante esta brutalización explícita de la fuerza de trabajo intentó optimizar la valorización del capital.

Para Braverman el taylorismo constituye el principal modelo de organización laboral que instrumenta la clase dominante. Por esta razón el principio de transformar al trabajador en una pieza intercambiable de cualquier proceso productivo se expandió primero a las oficinas con la implantación del flujo continuo de labores administrativas. Luego penetró también en las actividades comerciales y en los servicios hasta someter a toda la clase trabajadora a las reglas del cronómetro.

Incluso los ingenieros, técnicos y supervisores que originalmente implementaron la aplicación del "gerenciamiento científico" quedaron atrapados por los efectos y simplificadores de este sistema. Y ni siquiera las profesiones liberales, educativas y científicas pudieron escapar de la colonización taylorista. Hasta actividades tan personalizadas como el trabajo de secretaria quedaron sometidas a la monotonía fragmentaria. Para Braverman el capitalismo requiere el control patronal y la taylorización general.

La evaluación histórica

Las tesis de Braverman dieron lugar a una gran discusión historiográfica sobre lo ocurrido efectivamente en los dos principales escenarios del control patronal: Inglaterra durante el siglo XIX y Estados Unidos durante la primera mitad del siglo XX. En el primer caso existen abrumadoras evidencias de cómo el trabajo domiciliario y la remuneración por pieza facilitaron la expropiación patronal de conocimientos, durante el paso de la manufactura a la gran industria. La estricta división del trabajo no fue instaurada para afrontar la necesidad técnica de especializar cierto tipo de tareas, sino para incrementar la vigilancia sobre los operarios (Marglin). Por eso las fábricas se edificaban junto a los reformatorios y cárceles, mientras que los niños y las mujeres eran sometidos a ritmos de trabajo inhumanos (Marx).

Pero cuando en la segunda mitad del siglo XIX se afianzó la organización sindical, se multiplicaron las conquistas obreras y se redujo la jornada de trabajo, también el dominio patronal perdió terreno. Varios autores (Lazonick, Zeitlin, Elbaum, Wilkinson) sostienen que incluso comenzó un proceso inverso de reapropiación parcial del control por parte de los trabajadores, cuando bajo la presión competitiva externa los empresarios tuvieron que diversificar sus formas de gerenciamiento.

5 El taylorismo norteamericano es un ejemplo más nítido de control patronal, porque fue explícitamente instaurado para confiscar los conocimientos de los trabajadores calificados. Taylor libró una verdadera guerra para conocer primero todos los secretos de la fabricación, calcular luego los tiempos y los movimientos de los operarios y fijar por último intensos ritmos de producción. Pero una vez transcurrido el impacto inicial de este atropello (1920-30) y al cabo de varias oleadas huelguísticas, los trabajadores pusieron fuertes límites a la tiranía de la cadena de montaje y esta resistencia socavó gran parte del dominio inicialmente impuesto por la gerencia (Montgomery).

Al reducir todos los trabajos existentes a un común denominador, el taylorismo contrarrestó inicialmente la enorme fuerza social de los asalariados en un país de alto crecimiento económico y gran movilidad del trabajo urbana y rural. Pero este éxito patronal se erosionó a partir de los años 1940 con la conquista de convenios colectivos, la implantación de la seguridad social y la legalización plena de los sindicatos (Gordon, Edwards y Reich).

El taylorismo consolidó el poder de las grandes corporaciones al favorecer la eliminación del inventor independiente y subordinar toda la actividad de los técnicos e ingenieros a las normas empresarias. También inspiró la estandarización de la ciencia, la difusión del patentamiento y la incorporación de la ideología del "gerenciamiento científico" a la enseñanza y a la práctica de la ingeniería industrial. Pero también aquí enfrentó infranquea-

bles resistencias y nunca logró un consenso absoluto (Noble 1).

La implantación del taylorismo coincidió con el aumento del tamaño de las plantas y la introducción de la electricidad y el motor a combustión interna, que dotaron a la cadena de montaje del flujo regular de energía necesaria para su funcionamiento ininterrumpido. También indujo una reorganización administrativa para coordinar los procesos de fabricación y circulación por medio de la departamentalización técnica, comercial y financiera. Los gerentes cumplieron simultáneamente la función de fijar los ritmos de producción y asignar las tareas de cada departamento. Pero la propia gerencia terminó taylorizándose y sólo el directorio retuvo la unidad de concepción y realización del conjunto de la actividad (Chandler).

La "organización científica del trabajo" predominó en toda una etapa del capitalismo (denominando "organizado", "monopolista", de "acumulación extensiva"). Su momento de apogeo coincidió con los momentos de mayores aumentos de la productividad del período. Pero, por otra parte, el taylorismo introdujo también mecanismos de control patronal que sobrevivieron al agotamiento de esta etapa. Si bien el "gerenciamiento científico" nunca pudo imponer por completo la disciplina del cronómetro y la confiscación organizada de los conocimientos instauró modalidades perdurables de administración empresarial. ¿En qué medida subsiste o se ha extinguido en la actualidad?

6

Confirmaciones parciales en la actualidad

La teoría del control patronal contribuye a explicar muchos rasgos de la "ofensiva neoliberal" de las últimas dos décadas. Esta agresión incluye el objetivo capitalista de recuperar el dominio pleno del proceso de trabajo, desafiado por las grandes rebeliones obreras de los años 1960 y 1970. La política de "flexibilización laboral" es una respuesta a la movilización sindical y a la radicalización política de ese período.

Mediante la reducción salarial, la precarización del empleo y la masificación del ejército de desocupados se ha colocado a los trabajadores a la defensiva y, bajo la cobertura ideológica de un imperativo técnico o de una exigencia de modernización económica, se aplican medidas para incrementar la dominación patronal. Este objetivo es un componente central de la desregulación laboral en curso en todo el mundo.

Con la "rotación de tareas" se ensayan nuevas formas de manejo gerencial de los tiempos y de los movimientos de los operarios, con la "polivalencia" se multiplican las tareas y con los "círculos de calidad" se extiende la responsabilidad en el cumplimiento de las metas de producción a todo un colectivo de trabajadores. Entre los "grupos autónomos" este auto-disciplina-

miento incorpora el cuidado de la calidad y la resolución de los desperfectos.

Además, con el trabajo flexibilizado aumenta la presión por disminuir los tiempos muertos y reducir al mínimo las existencias y con el "*just in time*" reaparece la antigua obsesión taylorista de acelerar el proceso de fabricación. Combinando la reorganización de tareas, con el aumento de la subcontratación y el empleo de tiempo parcial se intenta aprovechar al máximo la capacidad muscular y cerebral de los trabajadores.

Esta intensificación del trabajo abarca en las últimas dos décadas a todos los países y ramas de la producción. En los Estados Unidos durante el prolongado crecimiento de los años 1990 aumentó la jornada de trabajo y el esfuerzo laboral por minuto trabajado, mientras se redujo el tiempo dedicado a la recreación (Hunter). Varios estudios (Milkman) demuestran que el "nuevo trabajo gratificante y enriquecedor" sólo involucra a una porción minoritaria de las empresas, porque la mayor parte de la clase dominante continúa privilegiando los viejos hábitos coercitivos en el proceso de trabajo, instaurados bajo el taylorismo.

En Japón es conocido el sometimiento de los asalariados a la "sobredosis de trabajo" (jornadas laborales de 15-16 horas, vacaciones restringidas, agobiantes viajes a los centros fabriles) (Barrier Lynn). Pero, además, durante la continuada recesión de los años 1990 se introdujeron medidas desregulatorias, que eliminaron la estabilidad del empleo y las atribuciones de los trabajadores más estables y calificados (Freyssinet 1).

7

En los países europeos que mantienen conquistas laborales y sociales nunca alcanzadas en otras regiones, se ha producido un dramático avance del empleo temporario y el trabajo a tiempo parcial. También aquí existe un abismo entre la imagen mediática del "trabajo posfordista consensuado" y la realidad opresiva de la vida laboral (Linhart 1). Las investigaciones sobre el "sufrimiento en el trabajo" documentan cómo ha crecido la insensibilidad frente al dolor que ocasiona el cotidiano cumplimiento de las exigencias patronales (Dejours).

En las naciones periféricas la degradación del trabajo es terrorífica. Modalidades esclavizantes en las "maquiladoras" centroamericanas, brutalidad permanente en las líneas de producción del sudeste asiático, formas inhumanas de fabricación en los enclaves industriales exportadores de Asia, África y América Latina. En todas estas regiones se ha impuesto un "taylorismo sanguinario" (Lipietz), que asegura alta productividad y bajos precios de los productos a costa del tormento laboral de millones de trabajadores. Las grandes corporaciones localizan geográficamente sus plantas en función de la baratura de la fuerza de trabajo y amenazan trasladar sus fábricas a la periferia para disuadir las protestas sociales en los países desarrollados.

La intensificación del trabajo en el centro y en la periferia revela la

subsistencia del taylorismo, tanto en la acepción superficial del término de trabajo rutinario, como en su interpretación bravermaniana de control patronal. El término "posttaylorismo" no se ajusta a la realidad del capitalismo actual, porque los nuevos modelos laborales no son opuestos, ni superadores de la "organización científica del trabajo". El control patronal continúa siendo una obsesión de la clase capitalista. Ha cambiado el lenguaje de los gerentes, pero no sus objetivos. Aunque hablen de "conocimiento" y "comunicación" perdura la esencia disciplinaria del "gerenciamiento científico" y por eso sus tradicionales exponentes continúan resaltando la importancia de la jerarquía y de la autoridad en la empresa (Drucker).

El taylorismo persiste como instrumento patronal de ruptura de las relaciones que informalmente establecen los trabajadores, para reducir los márgenes de presión gerencial (Dina). Incluso las nuevas tecnologías de la información son utilizadas como herramienta para disciplinar y vigilar a los trabajadores (Shaiken 1).

8 Pero las tesis de Braverman enfrentan dificultades para explicar por qué los viejos criterios tayloristas ya no predominan por completo, sino que tienden a ser mixturados con nuevas técnicas de administración. La línea de montaje tradicional y las tareas prefijadas por la gerencia son combinadas con cierta delegación del poder de decisión por parte de la gerencia. El taylorismo ya no representa la última palabra del "management". En los sectores que sólo requieren velocidad de fabricación, producción estandarizada y puro gasto muscular prevalece la tiranía del cronómetro, pero en las actividades que exigen mayor calidad y especialización se refuerza el papel de los nuevos procedimientos gerenciales. (Coriat 1).

En estos casos la teoría del control patronal enfrenta un serio límite, porque las tareas más complejas exigen mayor entendimiento de la actividad por parte de los trabajadores. Aunque se refuerce la autoridad gerencial, la división de competencias y la separación de tareas, también aumenta la necesidad de involucrar al trabajador con su tarea y potenciar la atención y comprensión de su labor (Perrin, Canaron).

Los problemas de la teoría

Existen tres aspectos de las transformaciones laborales de las últimas décadas que la teoría del control patronal no permite comprender adecuadamente: la diversificación, la intelectualización y la dualización del trabajo. El enfoque de Braverman supone que los capitalistas refuerzan su control a medida que el trabajo se homogeneiza en todos los planos y la actividad administrativa y profesional se torna análoga al trabajo fabril.

Esta tendencia se verifica parcialmente en la expansión del proletaria-

do industrial en las naciones subdesarrolladas, el ingreso masivo de las mujeres a la actividad laboral y el aumento de la masa total de asalariados, es decir de la clase que vive de su trabajo, aunque este incremento presente características muy diferentes al pasado (Antunes 1).

Sin embargo, como resultado de los cambios operados en el funcionamiento del capitalismo, el trabajo se ha vuelto cada vez más fragmentado y heterogéneo. La tendencia hacia la uniformación que prevaleció durante el taylorismo se ha modificado con el aumento del desempleo, la ampliación de la brecha entre los ocupados y desempleados y la relocalización geográfica de la producción estandarizada en la periferia. También influye en este cambio el aumento de la terciarización, la informalización y la precarización.

8 Pero la principal transformación que no registra el modelo de taylorización creciente es la intelectualización del trabajo de un importante segmento de la actividad laboral. Junto a la degradación del trabajo flexibilizado se ha producido una ampliación del trabajo complejo con la aparición de nuevas profesiones que requieren mayor comprensión de la labor realizada. Este cambio contradice el objetivo principal que Braverman le asignaba al taylorismo.

9 Por otra parte, en ciertos aspectos la polivalencia tiende a reintegrar el trabajo dividido y la autonomía revierte parcialmente el viejo modelo de prescripción estricta de tareas. Algunos autores (Castells 1) denominan "trabajo informacional" a estas nuevas tareas que sustituyen actividades manuales por cerebrales. Junto a la extensión del trabajo degradado que mantiene los patrones tayloristas aumenta este nuevo tipo de actividades. Son dos procesos conjuntos hacia la intelectualización de ciertas tareas y hacia la brutalización de las restantes.

Ambas tendencias son consecuencia de la actual revolución tecnológica que se desarrolla en condiciones de "universalización" del capital y salto cualitativo de la internacionalización de la economía (Katz 1). Por un lado la revolución microelectrónica, la generalización del uso de la computadora y la vertiginosa expansión de las redes inducen una reorganización informatizadora del proceso productivo, que exige mayor conocimiento y compromiso intelectual por parte de los trabajadores vinculados con el uso de la nueva tecnología. Por otra parte, la creciente fabricación en serie de productos estandarizados requiere mayores contingentes de fuerza de trabajo taylorizada y sometida al despotismo del cronómetro. Las corporaciones obtienen rentas tecnológicas del primer tipo de actividades y acumulan plusvalía relativa de las segundas modalidades. El problema de la teoría del control patronal radica en que se limita a estudiar este último caso, ignorando el anterior.

La dualización del proceso de trabajo es la forma capitalista actual de combinar el "trabajo informacional" con el degradado. Esta polarización entre actividades intelectualizadas y brutalizadas no es nuevo, pero se ha reforzado notablemente en las últimas dos décadas. Es un rasgo que dio fisonomía al desenvolvimiento del capitalismo norteamericano durante la segunda mitad del siglo XX y que fue atentamente estudiado por los analistas de los "mercados internos" (Bowles, Gintis) y por los teóricos del "trabajo segmentado" (Gordon, Reich). El modelo dual ha sido aún más predominante en el capitalismo japonés, a partir de la separación entre un sector de trabajadores estables y otro rotativo (Dore).

Esta modalidad polarizante se ha reforzado en ambos países y tiende a internacionalizarse. Por un lado la dualización se extiende a todas las naciones desarrolladas (en Europa especialmente en Inglaterra y España) mediante la consolidación de una masa de trabajadores fluctuantes (25-30% de la población activa) en trabajos inestables. Por otra parte, la división internacional del trabajo ubica en un polo a los países centrales, que monopolizan la creación y el aprovechamiento de nuevas tecnologías, patentan el 95 % de los nuevos productos, concentran toda la actividad científica de punta y acaparan el grueso del trabajo intelectualizado. En el otro polo se sitúan los países periféricos, que compiten en el ofrecimiento de mano de obra barata para fabricar productos estandarizados. Cualquiera de los escalofriantes indicadores de la polarización del ingreso a escala mundial (por ejemplo, que la fortuna de las tres personas más ricas del planeta sobrepasa el PBI de 48 países) evidencia esta dualización internacional del trabajo.

El paisaje del trabajo es hoy más diverso que en el pasado. Como hay mayor taylorización del trabajo flexibilizado y mayor intelectualización del trabajo complejo, también el mayor encadenamiento del trabajo coexiste con el aumento de su autonomía. La tesis del control patronal no alcanza para interpretar la totalidad de este proceso, ni para dar cuenta de sus nuevas contradicciones.

Las dificultades actuales para valorizar el capital no provienen sólo de la rebeldía que provoca la degradación taylorista entre los trabajadores flexibilizados, sino también de los obstáculos para intelectualizar el trabajo sin afectar el patrón de la rentabilidad. Los empresarios necesitan mayor cooperación y responsabilidad por parte de los trabajadores comprometidos en actividades complejas y, al mismo tiempo, desconfían respecto de transmitirles conocimientos que puedan utilizar para defender sus salarios y sus condiciones de trabajo (Linhart 2). El "trabajo informacional" enfrenta los límites insalvables de la relación antagónica social entre asalariados y capitalistas.

Estos problemas explican por qué el uso generalizado de las nuevas tecnologías está sometido a tantos conflictos. La optimización del "recurso

clave" de esta innovación exige una circulación libre, transparente de la información dentro de la empresa, que el capitalista necesita al mismo tiempo retraer y manipular para asegurar su control del proceso de trabajo (Ciborra). Esta tensión entre la socialización y la mercantilización de la información se acrecienta a medida que las nuevas tecnologías encuentran mayores aplicaciones en la producción y el consumo (Katz 2).

La revolución tecnológica crea serias dificultades a las formas tradicionales de gestión al exigir nuevos criterios de eficiencia, cuyo estimación ya no se basa en maximizar cierto rendimiento, sino en optimizar la capacidad creativa. Para ello se necesita la cooperación de los trabajadores, a quienes sin embargo se les exige todo tipo de sacrificios (Lojkin 1).

Al intelectualizarse parte del proceso productivo, cada vez más los capitalistas están obligados a intentar aproximar dos objetivos irreconciliables: aumentar la rentabilidad a costa de los trabajadores y lograr su cooperación en la batalla contra los concurrentes. Esta combinación de despotismo y colaboración enfrenta obstáculos insalvables (Coutrot).

Todo el discurso esquizofrénico que caracteriza a la clase dominante en el campo laboral es un resultado de la diversificación, intelectualización y dualización del trabajo. Estos cambios empujan a los capitalistas a requerir por un lado más cooperación, iniciativa personal y creatividad y por el otro más disciplina, cumplimiento y ciega subordinación a la empresa. La teoría del control patronal tiene una enorme actualidad para explicar la lógica de esta segunda tendencia, pero no permite comprender los conflictos que han creado las transformaciones contemporáneas en la esfera laboral.

Cuestionamientos generales a la teoría

La teoría del control patronal presenta una crítica demoledora a toda la sociología laboral tradicional que niega la existencia de relaciones de explotación bajo el capitalismo. Especialmente las escuelas afines al pensamiento económico neoclásico estiman que el trabajador elige dónde y cómo trabajar, renuncia al ocio cuando el salario prometido satisface sus aspiraciones, obtiene ingresos equivalentes a su productividad y transmite sus conocimientos a la empresa cumpliendo con un contrato libremente acordado con sus empleadores. La armonía laboral prevalece siempre que el mercado oriente las decisiones que optimizan las conveniencias de los empresarios y de los asalariados, impidiendo que uno se aproveche del otro. En general se recurre a esta caracterización para proclamar que las nociones "explotación" y "control externo del trabajo" están desactualizadas (Kern y Schuman).

Estos enfoques ortodoxos son utilizados ideológicamente para glorificar al mercado, pero en la política laboral corriente tienen escasa aplicación. Más allá de todas las críticas al intervencionismo del Estado, la clase dominante recurre a la legislación estatal para disciplinar a los asalariados a las duras condiciones de la trabajo contemporáneo. Los expertos en "economía laboral" niegan que el contrato vinculante del "factor trabajo" con el "factor capital" implique alguna forma de control patronal, pero interpretan que el asalariado ha cedido al empresario la atribución de decidir cómo se trabaja. Partiendo de este presupuesto justifican la taylorización o cualquier otra forma de gestión que la gerencia considere conveniente (Andreu).

A diferencia de las corrientes neoliberales, entre los sociólogos críticos existe cierta aceptación de la teoría del control patronal. Rechazan sin embargo, el alcance que Braverman le asignó al concepto, afirmando que el taylorismo es tan sólo una de las modalidades de gestión del proceso de trabajo (Edwards P.K.) Algunos autores (Vicki Smith, Montero 1,2) consideran que esta diversidad se expresa en los modelos posfordistas o toyotistas y otros (E.Rojas) denominan "relativismo organizacional" al reconocimiento de esta multiplicidad de opciones en la administración del trabajo.

Hay numerosas evidencias históricas de esta variedad y también de los tipos cambiantes de taylorismo en cada época y país y existen asimismo fuertes indicios de la inadecuación actual de esta modalidad para viabilizar la valorización del capital. Pero la tesis de Braverman no se reduce a defender la universalidad del taylorismo. Dedujo esta conclusión de la tendencia al dominio patronal del proceso de trabajo, resultante a su vez de la centralidad que tiene la extracción de la plusvalía para el funcionamiento del capitalismo desde su origen hasta la actualidad.

Los críticos de Braverman eluden opinar sobre esta tendencia y se limitan a describir una variedad de situaciones no tayloristas como prueba del carácter exclusivamente norteamericano del "gerenciamiento científico". Y si bien es cierto que Braverman abusó del ejemplo taylorista al asignarle tanta generalidad, tuvo el mérito de señalar que la lógica expropiatoria del proceso de valorización se traduce en inevitables formas de opresión patronal en la esfera laboral. En cambio, el "relativismo organizacional" sugiere que esta explotación no es inexorable bajo el capitalismo y por eso cuestiona el centro de la tesis del control patronal y no sólo su exagerada ejemplificación en el taylorismo.

Al interpretar que los capitalistas necesitan ejercer algún tipo de dominio sobre el trabajo la tesis de Braverman se opone correctamente a considerar que en materia de gestión laboral "están abiertas todas las posibilidades" o que todo "depende del modelo económico". Por el contrario remarca la existencia de ciertas reglas que impone la extracción de plusvalía a todos los modelos y puntualiza que estas normas incluyen la presión

patronal por asegurarse el dominio de la actividad laboral. Que esta compulsión asuma formas mucho más diversas que las concebidas por Braverman, no anula que logró demostrar cómo una de ellas empalma con la lógica del capital. En cambio, sus críticos describen una gran variedad de modalidades de gestión laboral, pero sin explicar cuáles son los principios generales del capitalismo que están presentes en todas estas variantes.

La crítica a la "omisión de la lucha de clases"

Al concentrar todo el análisis en las estrategias gerenciales: ¿la teoría del control patronal no ignora la subjetividad de los trabajadores, su resistencia y lucha contra el taylorismo? ¿No es Braverman víctima de la ideología que tanto criticó, al tratar a la clase obrera como un objeto pasivo manipulado por los patrones?

Este cuestionamiento de varios autores (Edwards, Buroway, V. Smith) plantea la necesidad de tomar en cuenta los resultados y no sólo las intenciones de la clase dominante, y remarca la importancia de registrar cómo los trabajadores lucharon y derrotaron al taylorismo, por lo menos en sus manifestaciones más extremas.

Braverman (2) respondió a esta crítica afirmando que en su texto buscó analizar el significado de la tendencia taylorista sin incluir en ese estudio la reacción de los trabajadores, porque pretendió evitar vagas generalizaciones sobre esta lucha. Reconoce el carácter incompleto de su ensayo, pero defendiendo la conveniencia de separar el análisis general del taylorismo de su evolución concreta.

Sin embargo, Braverman presenta descripciones muy detalladas del avance del "gerenciamiento científico" en todas las ramas de la economía norteamericana durante la posguerra. Su estudio no se desenvuelve en un plano puramente abstracto, porque de hecho es muy difícil abordar el proceso de trabajo como si se tratara de la teoría del valor, de un esquema de reproducción ampliada o de la metamorfosis del capital. Es evidente que no es correcto, ni posible, divorciar el análisis del taylorismo de las resistencias que despertó su implementación.

Al omitir el problema de la recepción del "gerenciamiento científico" entre los trabajadores, Braverman dejó sin respuesta el balance final de este modelo. Su teoría no "ignora la lucha de clases", ya que destaca cómo el capitalista amplía su dominio del trabajo con medidas que intensifican el antagonismo social entre explotadores y explotados. Pero no abre juicio sobre las características de este conflicto y además sugiere que, en el caso de los Estados Unidos, el taylorismo se impuso sin afrontar grandes obstáculos.

Los estudios que se inspiraron en la teoría del control patronal para analizar confrontaciones sociales concretas ilustran cómo se combina esta concepción con el análisis de la lucha de clases. Noble (2) estudió cómo la presión gerencial, por reemplazar la programación directa de las máquinas herramientas de control numérico por su manejo centralizado, desencadenó en los Estados Unidos, en los años 1950 y 1960, una gran lucha de los trabajadores en defensa de su autonomía laboral y calificación. Shaiken(1) describió un conflicto semejante en las plantas automotrices, que dio lugar a sucesivas oleadas de conquistas patronales y reappropriaciones obreras del control del trabajo. Grzyb señaló que la tendencia patronal a romper la cooperación informal de los trabajadores chocó periódicamente con el restablecimiento de formas de colaboración, adversas a la normas gerenciales.

La teoría del control patronal no reduce a la clase obrera a un "simple instrumento", puesto que permite entender algunas causas determinantes de la organización político-sindical de los trabajadores. Es cierto que no contempla los resultados de la confrontación obrero-patronal a escala local y que omite analizar cómo se desenvuelven las batallas en el "terreno disputado" del lugar de trabajo (Edwards). Pero su gran mérito —en comparación con la indagación foucaultiana de los "microenfrentamientos" sociales— es tener en cuenta cómo las tendencias de la acumulación se corresponden con las estrategias de la clase dominante, especialmente en el plano de las políticas estatales.

Con todas sus unilateralidades, la teoría del control patronal ilustra adecuadamente cómo el taylorismo es una forma de gestión del trabajo viabilizada por medio de leyes, códigos, tribunales, policías, inspectores y toda la gama de los recursos del Estado. Es un acierto de Braverman haber demostrado de qué forma el taylorismo representó una política general de dominio capitalista apoyada en el sostén directo del Estado. Su limitación radica en no tomar en cuenta que esta intervención no se restringe al apuntalamiento del "gerenciamiento científico", sino que incluye también otras alternativas que corrigen, sustituyen o revierten esta modalidad de gestión.

La polémica del consentimiento y la subjetividad

Buroway considera que la atención unilateral de Braverman en el papel de la gerencia conduce a ignorar el consentimiento que los propios trabajadores brindan a las prácticas patronales, al establecer compromisos implícitos sobre la intensidad del trabajo. Sostiene que a partir de estos acuerdos los asalariados internalizan los objetivos de la gerencia, adoptan comportamientos individualistas, dejan de percibir la opresión patronal y viven como propios los éxitos de la empresa. Afirma que Braverman no tomó

en cuenta la legitimación ideológica y la asimilación subjetiva del control patronal por parte de los trabajadores.

Esta crítica resalta la importancia de considerar la recepción subjetiva de la política patronal a fin de no considerar a los asalariados como objetos pasivos de las directivas gerenciales. Y tiene razón en destacar que la teoría del control patronal es insuficiente en este campo. Pero la forma de corregir esta limitación sería incorporar al análisis toda la secuencia omitida de luchas políticas y sindicales. Por este camino se podría entender cómo repercuten las políticas gerenciales en la subjetividad colectiva de los trabajadores evaluando, además, cómo se expresa este impacto en la organización y en la conciencia de clase trabajadora. A partir de aquí también se podría caracterizar cuál es el grado de consentimiento de los trabajadores que ignoran su condición de explotados.

Pero Buroway no propone esta vía de corrección del análisis, porque su tesis del consentimiento no distingue la objetividad del control patronal de su internalización subjetiva por parte de los trabajadores. Por eso no contextualiza en qué circunstancias históricas, sociales y políticas los trabajadores se identifican con las exigencias de la gerencia.

A diferencia del control patronal y de la lucha social, el consentimiento no es un rasgo de la acumulación capitalista, ni del comportamiento espontáneo de los trabajadores. Es un resultado de las condiciones en que se combinan estos dos procesos objetivos y subjetivos. Por eso contextualizar el consentimiento es indispensable para comprenderlo y también para diferenciarlo de la oposición silenciosa, la impotencia frente a la opresión o la resignación coyuntural (Navarro).

Buroway tiene razón al señalar que los capitalistas buscan la complicidad de los trabajadores para asegurar el éxito de sus negocios. Pero se equivoca al ignorar que la propia competencia los obliga a romper periódicamente estos intentos de cooperación, impidiendo que el *statu quo* de la convivencia se convierta en el estado normal de la acumulación. Esta armonía antecede o sucede a los intentos de reforzamiento del control patronal que, a su vez, como toda forma de opresión, tiende a ser resistida y nunca puede estabilizarse definitivamente. Un mérito de la teoría de Braverman es subrayar esta potencial tensión, al destacar el antagonismo social que caracteriza a la relación entre patronos y asalariados.

Buroway contrapone el consentimiento al control patronal, en lugar de partir de la necesidad del dominio patronal para analizar luego su grado de aceptación. Por eso indaga las formas de sometimiento ideológico de los trabajadores omitiendo la dinámica objetiva de la opresión. Incluso sugiere que no se trata de un padecimiento cuando describe cómo los asalariados convierten al trabajo en un "juego" que atempera la presión patronal.

En su enfoque, la convivencia entre oprimidos y opresores se asemeja a una relación de coexistencia entre pares, como si el poder de decisión de la empresa no estuviera en manos de los empresarios y predeterminara toda la gama de opciones que enfrentan los trabajadores. Olvida que la coerción previa en que se basa la relación salarial condiciona el consenso que establecen los dueños de una empresa con sus empleados.

El enfoque del consentimiento tiene puntos de contacto con la sociología convencional, que a partir de encuestas y consultas individuales suele analizar las percepciones del trabajo (gratificante, angustioso, rutinario, estimulante) sin tomar en cuenta las condiciones en que se desarrolla, tanto en el plano objetivo (trabajo fragmentado, homogéneo, diversificado, intelectualizado) como subjetivo (resistencia activa, rebeldía, sometimiento). Con esta metodología se desconecta el diagnóstico del consentimiento de la realidad política y social en que se impone o fracasa.

La tesis del consentimiento también converge con un giro de la sociología laboral hacia el estudio de las conductas individuales en desmedro del comportamiento colectivo (Martínez-Stewart). Estas tendencias privilegian la problemática neoweberiana de la ideología o del "status" de los trabajadores, abandonando el análisis de las relaciones capitalistas estructurales del proceso de trabajo (Carter). En vez de observar cómo y por qué dominan los capitalistas en la actividad laboral, se indagan las formas de adaptación a esta relación opresiva. Gran parte de los análisis recientes basados en oponer dos modelos: la novedad del posfordismo consensuado y la rémora del autoritarismo taylorista se inspiran en este enfoque.

16

El proceso de valorización relegado

La teoría del control patronal es actualizada por los autores que resaltan la continuidad del taylorismo en las últimas décadas. O. Martínez, por ejemplo, opina que las "nuevas formas de gestión" solamente enmascaran el aumento de la explotación y que en los "círculos de calidad" persiste la jerarquía disciplinaria y se refuerza el control gerencial. Yates estima que la aceleración de tareas con los métodos del "just in time" y la computación del trabajo como un "costo" que debe ser reducido evidencian la continuidad del "gerenciamiento científico". Para T. Smith (2) la polivalencia equivale a jornadas más agotadoras y los métodos flexibles conducen al aumento de la sumisión real del trabajo al capital, porque los asalariados incrementan su compromiso físico y mental con tareas que refuerzan su propia explotación. Al auto-imponerse las metas del capital y al convertir en propios los objetivos de los explotadores se potencia la alienación de los operarios con su propia actividad.

Todas estas observaciones son correctas e ilustran cómo la "flexibilización postaylorista" mantiene en pie numerosos rasgos del "gerenciamiento científico". Recuerdan que la explotación no ha desaparecido en la "era posindustrial", ni ha sido reemplazada por el "nuevo recurso del conocimiento". Subrayan que el epicentro de la oposición entre el capital y el trabajo continúa localizado en los lugares de producción y que este conflicto no se ha desplazado a la distribución del ingreso.

Pero esta acertada insistencia en la gravitación de la explotación es incorrectamente identificada con la total continuidad del taylorismo, sin tomar en cuenta que esta modalidad es incompatible con el trabajo complejo e intelectualizado. Por eso no basta con señalar los elementos de perdurabilidad del taylorismo, sino que corresponde analizar también su parcial modificación y reversión. El "gerenciamiento científico" pretende transformar al operario en una prolongación de la máquina, vulnerando la peculiaridad de la mercancía fuerza de trabajo, cuyo valor está determinado no sólo por componentes fisiológicos, sino también por factores histórico-sociales (educación, conquistas, consumos) creados con el propio desarrollo de la clase trabajadora. Y estos elementos contradicen la brutalización taylorista.

La propia degradación del trabajo que impone, inviabiliza al taylorismo y por eso, desde principios de los años 1960, los sociólogos laborales comenzaron a descubrir los efectos negativos de la "fábrica-prisión" y de la "des-humanización del trabajo". Pero esta crítica no condujo a la eliminación del "gerenciamiento científico", porque los capitalistas no pueden renunciar a reforzar su control sobre el trabajo. La contradicción estriba justamente en que algo tan irrealizable por completo como el taylorismo debe continuar ensayándose a pesar de sus resultados negativos.

17

En el plano del rendimiento, la "gerencia científica" enfrenta un obstáculo mayor: ningún aumento de la productividad puede sostenerse en el tiempo sobre la base del maltrato de los trabajadores. El síndrome de la esclavitud corroe al taylorismo, ya que el trabajo puramente compulsivo genera desinterés y la simple repetitividad de las tareas conduce a mayores desperfectos y desperdicios.

El taylorismo choca con el uso de equipos complejos por la falta de predisposición que genera entre los operarios hacia el cuidado del instrumental. Además, el fraccionamiento de tareas se convierte en un obstáculo técnico, cuando se busca optimizar la actividad laboral en procesos continuos. Todas estas limitaciones son omitidas por los continuadores de Braverman.

No registran que el control patronal se convierte en un obstáculo para el capitalista, cuando debe motivar al trabajador para que se comprometa con un trabajo cuyos beneficios favorecerán al patrón. Esta contradicción es irreso-

lible, pero el taylorismo es particularmente inadecuado para intentar atenuarla.

Braverman no reconoce este conflicto y tampoco detecta las nuevas modalidades de ingenio, creatividad y esfuerzo intelectual que generan una "plusvalía subjetiva" (Linhart 1,3) apetecida por el capitalista. Este rasgo se expresa entre los trabajadores en el orgullo por la actividad, la identidad profesional y la deferencia hacia el contenido de su trabajo (Bourdieu).

Como resultado de estas contradicciones el trabajador está sometido a un doble discurso (atención por la calidad y rapidez, ciudad del producto y velocidad de fabricación) y a una presión esquizofrénica (adherir a una empresa que lo atemoriza con la amenaza del despido). Soporta el conflicto entre las exigencias cuantitativas y cualitativas que impone la acumulación y que algunos pensadores (Habermas) presentan como un choque entre dos paradigmas ("el de la producción y el del entendimiento") y dos racionalidades ("instrumental y comunicativa").

El modelo de Braverman no esclarece estas contradicciones ni tampoco descubre cómo los capitalistas intentan resolverlas, dualizando el proceso de trabajo y rodeando la plantilla estable de trabajadores calificados con una masa de asalariados flexibilizados.

En cierta medida todas las dificultades de su enfoque provienen del aislamiento del proceso de trabajo de su determinante en la dinámica de la valorización. Aunque Braverman presentó la teoría del control patronal como un efecto de la compulsión por aumentar la tasa de beneficio, terminó indagando la problemática del control sin correlacionarla con las tendencias de la acumulación. Por eso S. Cohen estima que su enfoque se deslizó de la interpretación económica de la plusvalía hacia el estudio político del gerenciamiento, oscureciendo que el centro de atención de los capitalistas y de los trabajadores es la explotación y no el control. También Carchedi subraya esta desatención por la temática prioritaria de la valorización y Harvey comenta que, al introducirse "dentro de la fábrica" para estudiar todos los matices del proceso de trabajo, se perdió de vista cómo estos acontecimientos están condicionados por lo que ocurre no sólo dentro de la fábrica, sino en el proceso de reproducción general del capital.

Algunos autores (Rowilson), consideran incluso que Braverman tendió a dejar de lado las categorías del valor para desenvolver un "marxismo managerial", reemplazando el análisis de la lógica objetiva del capital por la atención en la política de los directivos. Aunque en realidad nunca llevó tan lejos este divorcio, es cierto que su jerarquización del proceso de trabajo unilateralizó gran parte de sus conclusiones.

La tesis de la descalificación absoluta

La conclusión más controvertida de la teoría del control patronal es la caracterización de una tendencia a la descalificación absoluta del trabajo. Braverman propuso un "criterio social" para evaluar la calificación en función del grado de comprensión de la tarea que realiza el trabajador y se opuso al "criterio de ingeniero" que toma en cuenta la complejidad de la máquinas, la dificultad de la actividad o el nivel educativo del trabajador. Criticó el "fetichismo" de evaluar el acto humano del trabajo a partir de las características de los artefactos y estimó que las categorías más usuales (operario calificado, semi-calificado, no calificado) son ficticias, porque ignoran cuál es el dominio que tiene el trabajador de su actividad. De la preminencia que le atribuía a la taylorización dedujo un pronóstico extremo: el capitalismo tiende a "lobotomizar" el cerebro de los trabajadores mediante su descalificación absoluta (Braverman 3).

Algunos autores defienden planteos semejantes en la actualidad, al interpretar que la "flexibilización" reduce las calificaciones (O. Martínez) o que la "polivalencia" disuelve las especialidades (T. Smith 2). En cambio, otros continuadores de Braverman relativizan este aspecto de su teoría, destacando que su caracterización no se refería a la descalificación sino a la degradación, entendida como una dualización de las tareas (Foster) o como mayor control y coordinación patronal del trabajo (Greenbaum).

En el plano empírico algunos estudiosos han descripto la aplicación descalificante de la informática en el proceso productivo (Shaiken 2) y la conversión de los trabajadores pensantes en autómatas rutinarios por la nueva monotonía de las computadoras (Neill). Este enfoque converge con todos los estudios ilustrativos del enorme crecimiento de las "burguer-actividades" en plena revolución informática.

El planteo recalificador

La crítica más contundente a la tesis descalificadora ha sido planteada desde la trinchera opuesta, que defiende la existencia de una dinámica capitalista espontánea de incremento de la capacitación de los trabajadores. Estos enfoques destacan que la pérdida de calificaciones sólo predomina en las etapas más elementales de la acumulación, antes de que la competencia potencie la demanda laboral y la búsqueda de operarios preparados (Adler). Además, a medida que aumentan las situaciones aleatorias de la producción también crece la necesidad de trabajadores "tácitamente recalificados", que han asimilado nuevos conocimientos durante su propia experiencia laboral (Wood, Jones).

Los teóricos de la recalificación consideran necesario observar los rasgos racionalizadores y no sólo expropiatorios del taylorismo (Ruffier) y evitar la omisión “reduccionista” de los aspectos que intelectualizan la actividad laboral (Veltz). De un nivel creciente de calificación se puede prescindir en la vieja industrialización, pero no en el “trabajo informacional” (Castells 2), porque las nuevas tecnologías exigen mayor formación de los asalariados (Hirschhorn).

Estos enfoques predominan en la actualidad. En cualquier planteo “pos-industrialista”, “postaylorista”, o “posfordista” se identifica al trabajo polivalente con el incremento de las calificaciones. La expresión más extrema de esta postura es la teoría neoclásica del “capital humano” que atribuye cualquier aumento de la productividad al aporte creciente del “factor trabajo” y a la mayor incidencia del “insumo educativo”. En esta corriente se resumen las inconsistencias del planteo recalificador.

Ni la complejidad del proceso productivo, ni el nivel educativo del trabajador se traducen automáticamente en una mayor calificación. Todo depende de la tarea realizada y de la comprensión de su contenido. Los numerosos ejemplos de graduados universitarios que realizan actividades laborales de baja jerarquía o de operarios que manejan sofisticadas máquinas auto-programadas sin la menor comprensión de lo que están haciendo refutan la tesis simplista, que asocia mayor escolaridad con tareas menos rutinarias y mayor complejidad del proceso productivo con mayor capacitación del trabajador.

Un conjunto de condiciones –mercado laboral, profesión, actividad, rama de la economía, ubicación del país en el mercado mundial– define la conexión entre el nivel educativo y la actividad laboral efectiva. En la medida en que el mercado somete a todas las actividades a fases periódicas de auge y declinación, también sanciona la insuficiencia u obsolescencia de las distintas especialidades e impide que la mayor educación se traduzca automáticamente en tareas de mayor responsabilidad o jerarquía.

El “criterio social” de análisis de la calificación que propuso Braverman evita todas las correlaciones ingenuas entre escolaridad y complejidad de las tareas, porque toma en cuenta las contradictorias situaciones que impone el funcionamiento descontrolado del capital.

Los ejemplos que presentan los teóricos de la recalificación se basan en una ingenua extrapolación al conjunto de los asalariados de lo que sucede en el sector estable y más intelectualizado del trabajo. De esta generalización surge la engañosa imagen de un aumento masivo de la calificación, que simplemente ignora la degradación del trabajo en los sectores flexibilizados. Como señala Invernizzi, si la recalificación fuera una tendencia general debería expresarse en el valor efectivo de la fuerza de trabajo, es decir en los salarios y no sólo en el plano potencial de una mayor capacitación. El

estancamiento salarial que en promedio ha predominado en las últimas décadas –incluso en las economías más prósperas– desmiente a los teóricos de la recalificación.

La teoría de la recalificación general es un mito que cierra los ojos ante la polarización de las calificaciones entre un sector intelectualizado y otro brutalizado y ante el hecho de que esta dualización permite a los empresarios adaptar las exigencias de mayor complejidad del proceso productivo manteniendo la explotación tradicional de los trabajadores flexibilizados. Esta modalidad dualizante ha sido empíricamente corroborada por los estudios de complejización-banalización en actividades diversas (Freysenet 2, 3), en el análisis de los “sistemas expertos” (Tressac, Soubie, Neveu), en la investigación de la microelectrónica (Kaplinisky), en la evaluación de la cadena de montaje y los grupos autónomos (Kelly) y en la informatización (Besant, Chisholm y Long). Estos estudios desmienten la tesis recalificadora, pero también plantean claras objeciones empíricas al pronóstico opuesto de Braverman.

Descalificación relativa y pauperización

La polarización de las calificaciones demuestra que la descalificación absoluta afecta únicamente a los sectores más taylorizados. En realidad, del propio “criterio social” de evaluación del grado de dominio del proceso de trabajo no se deduce esta degradación. A lo sumo se podría hablar de una descalificación relativa trazando una analogía con la evolución del salario.

Los salarios oscilan coyunturalmente con los vaivenes del ciclo, pero declinan a largo plazo en relación con la productividad y el beneficio. Al aumentar la inversión en capital constante en comparación con el capital variable, la remuneración de los trabajadores decae en proporción al producto de su trabajo. En cierta medida algo semejante sucede con las calificaciones. Oscilan con el ciclo y la inversión, pero decrecen en relación con el nuevo horizonte de conocimientos creados por cada oleada de innovaciones. Por eso, incluso cuando la formación de los trabajadores y su comprensión se eleva, este aumento es inferior a la potencialidad del conocimiento abierto con la nueva tecnología. La frontera del saber se amplía más que la instrucción recibida. Y en esta desproporción –periódicamente renovada– se asienta el control patronal. Aceptando, por lo tanto, las categorías centrales de Braverman puede deducirse una tendencia hacia la descalificación relativa, pero no absoluta del trabajo.

De todas formas resulta muy difícil conceptualizar la evolución promedio de las calificaciones por la coexistencia del empobrecimiento con el enriquecimiento de los distintos saberes y destrezas dentro de un mismo

proceso productivo. La lógica de la acumulación indica cierta tendencia a la descalificación relativa, partiendo de reconocer que un sector de los asalariados mejora y otro no su comprensión de la actividad laboral. La declinación de oficios y conocimientos tradicionales coexiste con la aparición de otras exigencias en la formación laboral y en los casos más favorables el avance es inferior a las posibilidades creadas por la nueva tecnología.

Existe, por lo tanto, un simultáneo movimiento devaluatorio y reevaluatorio de las calificaciones. El concepto de degradación absoluta del trabajo impide comprender el carácter contradictorio de este proceso. Pero Braverman tiene razón al afirmar que una elevación de las calificaciones genuinamente adaptada a las necesidades del progreso de la sociedad requiere la conversión del trabajo en una actividad controlada por los propios productores, a través de la extinción del control patronal y la reorganización socialista de la economía.

Braverman se equivoca en su evaluación de la tendencia predominante, pero plantea una caracterización definida del rumbo de las calificaciones. En cambio, las corrientes de la sociología que recurren al “relativismo organizacional” eluden definir cualquier curso de la calificación, afirmando que todo depende de “cómo se implanten” (Wilkinson) o del “modelo económico” que las integra (E. Rojas).

22

Con esta visión, la discusión sobre las calificaciones se torna abstracta e indeterminada, porque las “modalidades de implantación” son infinitas y el “modelo” tampoco aclara cómo incide el proceso de valorización sobre la comprensión del trabajador de su tarea. A lo sumo, el “modelo” simplemente confirma tautológicamente que hay países centrales y ramas en ascenso favorecidos y naciones periféricas y ramas en declinación desfavorecidas. Pero esta simple evidencia no explica las relaciones entre ambos universos y tampoco toma en cuenta que la competencia internacional también afecta a los “modelos calificantes”, cuando descoloca a los productos que incorporaron “excesivos costos laborales” o incluyeron una “inversión desmesurada en recursos humanos”. Para comprender esta dinámica hay que relacionar la tendencia de las calificaciones con el proceso de valorización y no con una simple clasificación a posteriori de modelos exitosos o fracasados.

Braverman no comete este error, pero se equivoca al diagnosticar la degradación absoluta del trabajo. En parte, este desacierto proviene de su carencia de un criterio para discriminar el trabajo material y el trabajo mental. Carchedi, que reivindica gran parte de la concepción de Braverman, supera esta insuficiencia al definir que el trabajo material involucra la transformación de valores de uso y el trabajo mental la transformación de conocimientos existentes utilizados para modificar la realidad productiva. Destaca, además, que ambos componentes pueden discriminarse en función de las cualidades jerarquizadas en la demanda de cada producto (un libro por

el aspecto mental y un zapato por el material). Puntualiza que todas las actividades productivas incluyen necesariamente los dos elementos de este “trabajo colectivo”, pero en la línea de montaje prevalece la transformación material y en los laboratorios de investigación la transformación mental.

Tomando en cuenta estas distinciones resulta aún más insostenible la teoría de la degradación absoluta del trabajo, porque sobran las evidencias de que el trabajo mental se multiplica en el capitalismo contemporáneo. Es completamente imposible aplicar conocimientos existentes para crear nuevos conocimientos (y a su vez implementarlos para transformar valores de uso) en medio de una descalificación absoluta del trabajo. Y tampoco es compatible esta total degradación del trabajo con la creciente demanda de mercancías requeridas por las cualidades que les otorga el trabajo mental.

La influencia creciente de la ciencia sobre la producción —que Marx denominó “trabajo general”— se ha vuelto determinante del proceso productivo (Vence). La tasa de ganancia de los sectores más dinámicos del capital depende de rentas tecnológicas, que a su vez surgen del uso capitalista de la ciencia mediante el sistema de patentamiento.

Paradójicamente Braverman aceptaba que la utilización planificada de la ciencia en el proceso productivo era un componente central de la “revolución científico-técnica” del siglo xx. Pero consideró que esta transformación sólo potenciaba el taylorismo, sin notar el efecto de este proceso en la intelectualización del trabajo de los asalariados dedicados a la conversión de los nuevos descubrimientos en productos comerciales. Es cierto que este proceso de calificación involucra esencialmente al sector estable, pero la dimensión cuantitativa y la importancia estratégica de este segmento crece con la expansión de la acumulación (Vincent 1,2).

El pronóstico de una “lobotomización” del cerebro de los asalariados tiene importantes consecuencias políticas, ya que implica abrir un serio interrogante sobre la capacidad emancipatoria de la clase obrera. Si los trabajadores soportan una degradación física e intelectual creciente tienden a ser convertidos en una masa de miserables, que resulta incapaz de protagonizar un proceso de transformación social. Es incompatible postular el rol dirigente de la clase obrera en un cambio socialista y caracterizar, al mismo tiempo, que este sujeto social está sometido a un nivel de explotación, que destruye las condiciones de su propia supervivencia bajo el capitalismo (Mandel).

La tesis de la degradación del trabajo contiene un fuerte escepticismo en el rol histórico de la clase trabajadora, a pesar de la defensa marxista tradicional que hizo Braverman de este principio. Su teoría de la descalificación es más bien convergente con los enfoques tercermundistas, que en los años 1970 consideraban que otros agentes sociales (campesinos, estudian-

23

tes, minorías oprimidas, pueblos de la periferia) sustituirían el protagonismo de la clase obrera.

Pero los errores de la tesis de la degradación del trabajo provienen a su vez de la teoría de la "misericordia creciente", que interpreta la acumulación como un proceso de polarización extrema de los ingresos que empuja a la clase obrera a la pobreza total. Aunque Marx inicialmente concibió esta posibilidad, luego dejó claramente establecido en su polémica contra la "ley de bronce de los salarios", que la miseria extrema recae bajo el capitalismo sobre los desocupados o lumpenizados y no sobre la masa de asalariados (Rosdolsky). Cabe agregar que en los períodos de crisis esta masa de desposeídos (actualmente denominados "excluidos") crece notablemente en los países centrales y exponencialmente en la periferia. En cierta medida hay elementos de pauperización absoluta en el desarrollo desigual y combinado del capitalismo a escala mundial, como se puede observar en la visible tragedia de la mayor parte de la periferia.

Pero incluso incorporando estas precisiones es falso afirmar que el desarrollo capitalista conduce a la miseria creciente de la clase trabajadora, porque la propia dinámica de la acumulación exige ampliar los mercados, convertir a los explotados en clientes, expandir la capacidad de consumo y retribuir en alguna escala el mayor gasto físico-mental de la fuerza de trabajo. Braverman no tuvo en cuenta esta complejidad del desarrollo capitalista cuando trazó su diagnóstico de la degradación.

El mayor logro de su interpretación de las calificaciones es, por lo tanto, la defensa de un "criterio social" basado en el dominio del trabajo, frente a la simple medición del nivel educativo o el fetichismo evaluador de la complejidad de las máquinas. Estos "enfoques de ingeniero" han resurgido en los últimos años con las tesis recalificadoras, que ignoran la dualización de todo el proceso de trabajo y la consiguiente polarización de las calificaciones. Pero Braverman no reconoce estas tendencias y por eso postula una teoría de la descalificación absoluta, que ignora la creciente gravitación del trabajo mental y de las tareas intelectualizadas.

Tres temas de actualidad

En tres aspectos la obra de Braverman tiene particular actualidad: la centralidad, la opresión y la emancipación del trabajo. Frente al primer tema ha cambiado radicalmente el clima imperante en comparación con el momento en que se publicó *Trabajo y capital monopolista*. En ese momento se debatía intensamente la degradación del trabajo, mientras que actualmente se discute prioritariamente su carencia. Del cuestionamiento del sufrimiento del trabajo se ha pasado a la angustia por su ausencia.

En la época de Braverman se hablaba del drama específico del desempleo y no del "fin del trabajo". Pero la vigencia de su investigación radica

justamente en la oposición frontal que presenta a todas las exageraciones en boga que olvidan un principio elemental: el trabajo es una condición para la subsistencia de la sociedad y opera dentro del capitalismo como fundamento del proceso de valorización. Leer a Braverman permite, entre otras cosas, recordar que sin trabajo no hay generación de riquezas ni reproducción social.

Es cierto que en las últimas dos décadas se ha desarrollado una revolución tecnológica que transforma el proceso productivo, pero hubo varias transformaciones de este tipo en el pasado y en todas se modificaron las formas del trabajo sin extinguirlo. La tesis apocalíptica que anuncia la completa sustitución de la mano de obra por procesos automatizados presenta el problema socioeconómico del desempleo como un efecto de la tecnología, como si las máquinas expulsaran mano de obra actuando por su cuenta y no instrumentadas por los capitalistas en función de la rentabilidad (Husson 1).

El desempleo vienen aumentando porque se está reconstituyendo el ejército de desocupados que presiona sobre el salario, para favorecer la precarización y permitir la recuperación de la tasa de ganancia. Es la lógica de la acumulación en el contexto demográfico, la fase del ciclo y la fuerza político-social de la clase obrera de cada país, lo que continúa determinando la tasa de desempleo. Estos principios rigen desde hace dos siglos y no conducen al "fin del trabajo", que es un temor convertido ya en ideología por parte de la clase dominante con el fin de instrumentar el atropello flexibilizador. Mientras se proclama que la "era keynesiana del pleno empleo concluyó" y que la "tasa natural de desempleo ha subido", el empleo continúa expandiéndose en todos los contingentes de la fuerza de trabajo que facilitan un acelerado incremento de la tasa de plusvalía (la nueva periferia industrializada, las mujeres, la masa de precarizados). El fantasma del "fin del trabajo" enmascara la reorganización opresiva del proceso laboral, que Braverman denunció reiteradamente.

El segundo foco de interés que presenta su obra está vinculado con la centralidad de la explotación. Esta relevancia es indiscutible a partir de toda la secuela "neoliberal" de atropellos contra las conquistas sociales y laborales de los trabajadores. La perversa combinación de sobretrabajo entre los asalariados insertos en el universo laboral y subtrabajo entre los desocupados y precarizados es el nefasto resultado de esta agresión. La mixtura de exceso y falta de trabajo se ha tornado más intensa que en la época de Braverman, pero tiene la misma explicación que expuso el estudioso del taylorismo: el incremento de la explotación.

Una reivindicación frente a este padecimiento que ya se debatía en los años setenta y que se ha puesto actualmente a la orden del día es la reducción de la jornada de trabajo. Permite aliviar la opresiva intensidad del trabajo entre los ocupados y distribuir el empleo resultante de este aligeramiento entre los desocupados. Pero como afecta la tasa de ganancia, los capi-

talistas se resistieron históricamente a concederla. Fue conquistada por medio de la lucha y también arrebatada durante las contraofensivas patronales.

Una diferencia con los años 1970 es la deformación empresaria y gubernamental de este reclamo, cuando la reducción de la jornada se convierte en un mecanismo flexibilizador. En este caso la disminución de las horas de trabajo es acompañada de reducciones salariales, modificaciones precarizantes de las condiciones laborales, consagraciones de la dualización y recortes de derechos para los empleados "flexibilizados". La batalla por una reducción drástica, igualitaria, universal y sin modificar el salario tiene actualmente una importancia estratégica mayor que en los años de Braverman, porque es un medio para avanzar en la recomposición social de la clase trabajadora y permitir, a través de nuevas conquistas, la recuperación de la confianza política de los explotados (Husson 2).

En tercer lugar Braverman es una referencia para el desarrollo de una propuesta de emancipación del trabajo en la tradición del programa socialista. Esta perspectiva se basa en postular que la autorrealización del hombre incluye prioritariamente la satisfacción de su actividad laboral. Pero esta meta sólo es alcanzable si se rompen las cadenas de la explotación y se inaugura un proceso desalienante de eliminación del trabajo confiscado.

26 El enfoque socialista no acepta la alternativa actualmente difundida de una "liberación del trabajo" dentro del capitalismo mediante la progresiva sustitución de la actividad laboral por el aumento del "tiempo libre". En general, estas propuestas no expresan mejoras limitadas para la vida de los trabajadores, sino que enmascaran la dramática regresión social de la precarización. En las últimas décadas aumentó el paro forzoso y no el tiempo de ocio libremente elegido. El retroceso del trabajo por el avance del desempleo no introduce ningún aspecto emancipador en la vida social (Husson 3).

Con mayor intensidad que en los años de Braverman la crisis actual del trabajo no involucra la forma concreta de un tipo de oficio o actividad, sino la forma abstracta de relación social entre capitalistas y asalariados. Es una crisis de la forma histórica de trabajo alienado y explotado y no de la dimensión antropológica del trabajo, ni de su vinculación con el desarrollo de la sociabilidad y el progreso (Antunes 2). Erradicar el carácter capitalista del trabajo es un objetivo que continúa planteado en los mismos términos que concibió Braverman.

Del entusiasmo al olvido: un legado

El libro *Trabajo y capital monopolista* gozó de una etapa inicial de eufórica recepción y padeció luego el implícito rechazo del olvido. Este giro

está personificado en los teóricos de la regulación y particularmente en la evolución de Coriat. En sus primeros textos este autor intentó continuar a Braverman, mientras que en los ensayos posteriores que le dieron renombre, abandonó esta línea de pensamiento.

El eje de análisis del primer Coriat (2) plantea una crítica a la aplicación del taylorismo en Francia, sin poner en duda la preeminencia del control patronal y la tendencia capitalista a perpetuar la cadena de montaje modernizando su instrumentación. El segundo Coriat (1,3) subraya, en cambio, la oposición entre todas las variantes negativas de taylorismo (especialmente anglosajón y neoliberal) y todas las alternativas positivas de postaylorismo. Reivindica especialmente el posfordismo sueco y alemán y el toyotismo japonés, destacando su conveniencia para la "nueva economía de la variedad". En este enfoque las características que Braverman atribuía al capitalismo son exclusivamente localizadas en los "modelos descalificantes" y desaparecen de los países que optaron por deshacerse de la rémora taylorista. Del control patronal ya no se habla, la degradación del trabajo es vista como un efecto de cierta política económica y los términos explotación o plusvalía son excluidos del análisis.

Esta pérdida de sentido crítico hacia el capitalismo es un rasgo común de gran parte de la corriente de sociólogos del trabajo que se distanciaron de Braverman. Entre ellos predomina actualmente el análisis descomprometido de distintas situaciones laborales y el abandono de las denuncias de opresión y sufrimiento de los trabajadores. En las antípodas de la actitud que adoptó Braverman se sitúan hoy los "expertos en temas laborales", que evalúan procesos de trabajo como si estuvieran en un laboratorio de sustancias químicas y no en el centro neurálgico de la apropiación empresaria del trabajo no remunerado.

La tarea de comparar "modelos económicos" en función de su forma de organización laboral se ha convertido en una importante preocupación por Braverman de la sociología del trabajo. Pero este contraste de posfordismos con toyotismos y taylorismos tiende a empobrecer los análisis al desconectar las tendencias objetivas de la valorización del capital de su efecto en el proceso de trabajo.

Resulta particularmente ingenua la creencia de que la elección de cierta estrategia de política laboral es la clave del éxito económico de un país, como si los alemanes eligieran ser "posfordistas", los malayos tayloristas y los africanos pretayloristas. El abandono de la lógica del capital que guió todo el estudio de Braverman es la causa de este simplismo analítico.

El manto de olvido que actualmente cubre a toda la investigación de Braverman se explica por el cambio del clima político e ideológico prevaleciente en el ámbito académico. Pero incluso en un contexto adverso hacia

los estudios críticos del capitalismo, *Trabajo y capital monopolista* continúa provocando un fuerte impacto emocional entre sus lectores. Presenta una cruda descripción del tormento del trabajo, que genera la inmediata identificación de quienes han conocido el sufrimiento de la explotación cotidiana. En las páginas del libro se puede percibir no sólo la elaboración intelectual del autor, sino también su experiencia de trabajador y militante político.

Braverman perteneció a la generación de socialistas que se radicalizaron durante los años 1930 y tuvo un papel protagónico en todos los acontecimientos políticos que enfrentó la izquierda norteamericana (Palmer). Fue sindicalista, organizador de corrientes combativas durante los duros años de persecución maccartista, integró el "Socialist Worker Party" y en su madurez mantuvo una estrecha relación con la revista *Monthly Review* que dirige Paul Sweezy.

Su libro es una síntesis de la unidad entre teoría y práctica que caracterizó a toda su vida. Braverman buscó en la elaboración intelectual respuestas a los dilemas políticos que enfrentó como militante. Estudió detenidamente el taylorismo para buscar argumentos contra la política predominante de "cogestión obrero-patronal", pero también para encontrar respuestas a los cambios que observó en la clase obrera y para explicar las dificultades que enfrentaba la izquierda estadounidense.

28 Braverman fue un típico exponente del intelectual socialista y militante que produce una obra relevante al integrar la reflexión teórica con la experiencia práctica. Si su libro fue "un clásico de su tiempo", la forma de vida que eligió representa un modelo para todos los tiempos.

Bibliografía

ADLER, PAUL, "Automation et qualifications", *Sociologie du Travail*, París, marzo de 1987.

ANDREU, ALBERT, *Capitalismo y formas de contratación laboral*, colección tesis doctorales, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

ANTÚNES RICARDO, "La centralidad del trabajo hoy". *Herramientas*, Nº 8, primavera/verano de 1998-99. (2)

ANTUÚNES RICARDO, *Adeus ao trabalho?*, San Pablo, Cortez editora, 1995 (1).

BARRIER LYNN, CHRISTINE, "Notes en marge de celle de Jean Lojkiné", *Sociologie du Travail*, París, enero de 1983.

BESSANT JOHN; CHISHOLM ALEC, "Human factors in computerintegrated manufacturing", en Forester Tom, *Computers in the human context*, Cambridge, 1991.

BOURDIEU PIERRE, "La double verité du travail", Actes de la Recherche en Sciences Sociales. "Les nouvelles formes de domination dans le travail", 114, septiembre de 1996.

BRAVERMAN HARRY, "Two comments", *Monthly Review*, vol 28, Nº 3, julio-agosto de 1976. (2)

BRAVERMAN, HARRY, "La degradación del trabajo en el siglo xx", *Monthly Review*, Nº 1, mayo de 1983, Barcelona.(3)

BRAVERMAN, HARRY, *Trabajo y capital monopolista*, México, Ed. Nuestro Tiempo, 1980 (1).

BUROWAY, MICHAEL, *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

CARCHEDI, GUGLIEMO, *Frontiers of political economy*, Londres, Verso, 1991, Cap 2.

CARTER BOB, "A growing divide: marxist class analysis and the labour process", *Capital and class* Nº 55, primavera de 1995.

CASTELLS MANUEL, *La era de la información*, vol. 1. *La sociedad red*, Madrid, Alianza Editorial, 1996. (1)

CASTELLS MANUEL, "La informacionalización del trabajo", en *Socialismo del futuro*, Nº 6, Madrid, 1992. (2)

CIBORRA, CLAUDIO, "Intercambio, poder y coordinación: el debate sobre el desarrollo de la empresa", en *La automatización y el futuro del trabajo*, Ministerio de Seguridad Social, 1988.

COHEN, SHEILA, "A labour process to nowhere?", *New Left Review*, Nº 165, septiembre de 1987.

CORIAT, BENJAMIN, *El taller y el cronómetro*, Madrid, Siglo XXI, 1982.(2)

CORIAT, BENJAMIN, *El taller y el robot*, México, Siglo XXI, (3).

CORIAT, BENJAMIN, *Pensar al revés*, México, Siglo XXI, 1992. (1) .

COUTROT THOMAS, "L'entreprise neoliberale: ¿une hypothèse féconde?" *Congrés Marx International II*, 30 de septiembre-3 de octubre de 1998, París.

CHANDLER, ALFRED, *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Colección historia social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, Madrid, 1987.

DEJOURS CHRISTOPHE, "Entretien". *Critique Communiste* 152, verano de 1998.

DINA, ANGELO, "Tecnología y trabajo: precedentes históricos y problemas actuales", en *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

DORE, RONALD, "La fábrica japonesa hoy: meditaciones de un evolucionista", *Sociología del Trabajo*, N° 13, Madrid, primavera de 1992.

DRUCKER, PETER, "The new society of organizations", *Harvard Business Review*, septiembre-octubre de 1992.

EDWARDS, P.K. "Homogenise, divide and rule: an essay on segmented work", *Cambridge Journal of Economics*, vol 8, 1984.

FOSTER JOHN BELLAMY, "A classic of our times: labor and monopoly capital after a quartercentury", *Monthly Review*, vol 50, enero de 1999.

FREEMAN, DAVID, "Is management still a science", *Harvard Business Review*, noviembre-diciembre de 1992.

FREYSSINET MICHEL, KOICHI SHIMIZU. "Toyota abandona el toyotismo", *Realidad Económica N° 154*, Buenos Aires, febrero-marzo de 1998. (1).

FREYSSINET, MICHEL, "Dos formas sociales de automatización", *Sociología del Trabajo*, N° 10, Madrid, otoño de 1990.(2)

FREYSSINET, MICHEL, "Processus et formes sociales", *Sociologie du travail*, París, abril de 1992.(3)

GORDON, D.M; EDWARDS, R.; REICH, J.M., *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

GREENBAUM JOAN, "On twenty five years with Braverman's labor and monopoly capital", *Monthly Review*, vol 50, enero de 1999.

GRZYB, GERARD, "Descolectivización y recolectivización en los lugares de trabajo", en *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

HABERMAS, JURGEN, *Ensayos Políticos*, Barcelona, Península, 1988.

HARVEY, DAVID, *Los límites del capitalismo y la teoría marxista*, México, Fondo de Cultura Económica, 1990.

HIRSCHHORN LARRY, "Robots can't run factories", en Forester Tom, *Computers in the human context*, Cambridge, 1991.

HUNTER MARK, "Los asalariados y el tiempo", *Le Monde Diplomatique*, enero de 2000.

HUSSON MICHEL, "Communisme et temps libre", *Critique Communiste* 152, verano de 1998. (3)

HUSSON, MICHEL, "Fin du travail ou abolition du salariat ?", *Critique Communiste*, N° 144, París, invierno de 1995-96. (2)

HUSSON, MICHEL, *Misere du capital*, París, Syros, 1996, caps. 3,4, 6 y 8. (1).

INVERNIZZI NOELA, "La hipótesis de la recalificación del trabajo". *Alfaguara* N° 18, septiembre de 1997.

KAPLINSKY, RAPHAEL, *Microelectrónica y empleo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, cap. 5.

KATZ CLAUDIO, "Crisis y revolución tecnológica a fin de siglo", *Realidad Económica*, N° 154, Buenos Aires, febrero-marzo de 1998. (1)

KATZ, CLAUDIO, "Socialización y mercantilización de la información", *Revista Ciclos*, FCEUBA, N° 17, primer semestre de 1999. (2)

KELLY, JOHN, "Prácticas empresariales de reestructuración del trabajo", en *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

KERN, HORST; SCHUMANN, MICHAEL, "Trabajo y carácter social", en *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

LAZONICK, WILLIAM; ZEITLIN, JONATHAN; ELABAUM, BERNARD; WILKINSON, FRANCK, "The labour process market structure and the marxist theory", *Cambridge Journal of Economics*, vol 3, 1979.

LINHART DANIELE, "El trabajo y el empleo en Francia", *Sociología del Trabajo* N° 31, otoño de 1997 (1)

LINHART DANIELE, "Entretrien", *Critique Communiste* N° 152, verano de 1998 (3)

LINHART, DANIELE, "Qué cambios en la empresa?", *Sociología del Trabajo*, N° 11, Madrid, invierno de 1990-91, (2)

LIPIETZ, ALAIN, *Espejismos y milagros*, Buenos Aires, caps. 2, 4, 5.

LOJKINE JEAN, *Entreprise et société*, París, Puf, 1998, Introducción, cap. 1.

LONG, RICHARD, "Human issues in new office technology", en Forester, Tom, *Computers in the human context*, Cambridge 1991.

MANDEL, ERNEST, *El capitalismo tardío*, México, ERA, 1978, cap. 8.

MARGLIN, STEPHAN, "What do bosses do?", en Gorz, André, *Crítica de la división capitalista del trabajo*, Madrid, Laia, 1977.

MARTÍNEZ, LUCIO, STEWART, PAUL, "The paradox of contemporary labour process theory", *Capital and class*, N° 62, verano de 1997.

MARTÍNEZ OSCAR, "Los trabajadores frente a las nuevas formas de organización", *Herramientas*, N° 6, Buenos Aires, otoño de 1998.

MARX, CARLOS, *El capital*, tomo 1, México, Fondo de Cultura Económica, 1973.

MILKMAN RUTH, "El nuevo trabajo americano", *Sociología del Trabajo*, N° 31, otoño de 1997.

MONTERO, CECILIA, "Cambio tecnológico, empleo y trabajo", *Documento de Prealc*, N° 333, Santiago de Chile, mayo de 1989.(1)

MONTERO, CECILIA, "La sociologie de M. Buroway", *Sociologie du Travail*, París, febrero de 1986.(2)

MONTGOMERY, DAVID, *El control obrero en Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

- 32
- NAVARRO, VICENTE, "Producción y estado de bienestar", *Sociología del Trabajo*, Nº 12, Madrid, primavera de 1991.
- NEILL, MONTY, "Computers, thinking and schools", en Brook, James; Boal, Iain, *Resisting the virtual life*, San Francisco, 1995.
- NOBLE, DAVID, *El diseño de Estados Unidos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.(1)
- NOBLE, DAVID, *Forces of production. A social history of machine tool automation*. Nueva York, A Konpf, 1984.(2)
- PALMER BRYAN, "Before Braverman: Harry Frenkel and the american worker's movement", *Monthly Review*, vol. 50, enero de 1999.
- PERRIN, JACQUES; CANARON, JEAN, "Ciencia, tecnología y modos de organización del trabajo", en *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- ROJAS, EDUARDO, *Nuevas tecnologías y acción sindical*, Buenos Aires, Ed. Fundación Ebert, 1990.
- ROSDOLSKY, ROMÁN, *Génesis y estructura de El Capital*, México, cap 3, pto 5, 1979, parte III, apéndice.
- ROWLINSON, MICHAEL, "Economics, politics, and labour process theory", *Capital and Class*, Nº 53, Londres, verano de 1994.
- RUFFIER, "Taylorisier", *Sociologie du Travail*, París, enero de 1986.
- SHAIKEN HARLEY, "The automated factory", en Forester Tom, *Computers in the human context*, Cambridge, 1991.(2)
- SHAIKEN, HARLEY, "Computadoras y relaciones de poder en la fábrica", *Cuadernos Políticos*, Nº 36, México, octubre de 1981. (1)
- SMITH TONY, "Especialización", *Sociología del trabajo*, Nº 7, Madrid, 1989.
- SMITH VICKI, "El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años después", *Sociología del trabajo* Nº 26, Madrid, invierno de 1995-96.
- SMITH, TONY, "La production flexible: une utopie capitaliste ?", *Cahier d'Etude et de recherche*, Amsterdam, 1995.(2)
- TRESSAC, G; SOUBIE, J.L.; NEVEU, J.P., "Systemes experts et transferts d'expertise", *Sociologie du Travail*, París, 3 de marzo, 1988.
- VELTZ, PIERRE, "Informatisation des industries manufacturieres et intellectualisation de la production", *Sociologie du Travail*, París, enero de 1986.
- VENCE DEZA XAVIER, *Economía de la innovación y del cambio tecnológico*, Madrid. Siglo XXI.
- VINCENT J.M., "Entrevista", *El Rodaballo*, Nº 2, mayo de 1995.(1)
- VINCENT JEAN MARIE, "Entretien", *Critique Comuniste*, Nº 152, verano de 1998. (2)

WILKINSON, BARRY, "Technologie, competence, et formation", *Sociologie du Travail*, Nº 4, París, 1984.

WOOD, STEPHEN; BRYN, JONES, "Qualifications tacites, division du travail", *Sociologie du Travail*, París. abril de 1984.

YATES MICHAEL, "Braverman and the class struggle" *Monthly Review*, vol 50, enero de 1999.

Resumen

Transcurridos más de veinticinco años de la publicación de *Trabajo y capital monopolista*, las evidencias de continuidad del taylorismo en las actividades más precarizadas pueden interpretarse como confirmatorias de la teoría del control patronal. Sin embargo, este enfoque resulta insuficiente para interpretar la novedosa diversificación, intelectualización y dualización de trabajo.

Frente a la caracterización neoclásica del trabajo como una "libre opción" y en oposición al "enfoque organizacional" que postula la existencia de una "amplia variedad de modelos laborales", la teoría del control patronal resalta correctamente el proceso expropiatorio que predomina en la actividad laboral. Se ha objetado que ignora la subjetividad del trabajador sin comprender que la enfoca desde un plano colectivo, privilegiando la problemática de la resistencia al análisis del consentimiento. Pero es cierto que desconecta el estudio de los métodos de gestión gerencial de su recepción entre los trabajadores. Asigna una equivocada primacía al análisis del proceso de trabajo en desmedro del proceso de valorización y omite las contradicciones que enfrenta la aplicación del taylorismo en el trabajo complejo contemporáneo.

Abstract

Since "Labor and Monopoly Capital" was published, more than twenty years ago, the evidence of continuity of taylorism in precarious activities can be interpreted as a corroboration of the patronal control theory. However, this approach is not enough for interpreting the new diversification, intellectualism and dualisation of labor.

In opposition to the neoclassical characterisation of labor as a "free option" and to the "organisation approach" that postulate the existence of a "wide variety of labor models", the patronal control theory correctly sustains the expropriation process that predominate in labor activities. It has been objected that it ignores the worker's subjectivity, not understanding that it focuses on with a collective sight, favoring the resistance problem to the consent analysis. On the other hand it is true that it disconnects the study of the gerencial methods of the reception by workers. It gives a wrong primacy to the labor process analysis in detriment to the valorisation process and omits the contradictions that the taylorism confront in the contemporaneous complex labor.

El "criterio social" que propuso Braverman para evaluar las calificaciones, tomando como base el grado de dominio que tiene el trabajador de la tarea que realiza continúa resultando muy útil frente a las ingenuas simplificaciones de la "teoría del capital humano". Subraya correctamente que ni el cambio tecnológico, ni el aumento del nivel educativo generan recalificaciones espontáneas de la mano de obra. Pero, en cambio, resulta incorrecto deducir de esta visión la existencia de un proceso descalificatorio absoluto. La tendencia predominante hacia la polarización de las calificaciones incluye la coexistencia de formas degradadas con modalidades de mayor involucramiento y comprensión de las tareas realizadas. Si el embrutecimiento fuera el signo dominante, la clase trabajadora quedaría anulada como protagonista de cualquier transformación social.

34

En comparación con el estudio totalizador encarado por Braverman, la tendencia actual a reducir el análisis laboral a una contraposición de "modelos" constituye una involución. Revalorizar su obra sirve hoy para resaltar la centralidad y no el fin del trabajo, permite comprender el trasfondo confiscatorio de la "flexibilización" en curso e induce a continuar buscando horizontes emancipatorios del trabajo.

The "social criteria" that Braverman proposed for evaluating the qualifications –taking the degree of domain that the worker has on the task he does– is still useful, in opposite of the ingenuous simplification of the "human capital theory". It correctly underlines that nor technologic change, nor the educational level growth generate spontaneous recalifications of labor. On the other side, it is incorrect to deduce from this sight, the existence of an absolute descalification process. The predominant tendency towards the qualification's polarisation includes the coexistence of degradate forms with more understanding of the task done. If the brutalization were the dominant sign, the working class would be destructed as protagonist of any social transformation.

In sum, comparing the study that Braverman have done with the actual tendency to reduce the labor analysis to a contraposition of models, constitutes an involution. Nowadays, revalorizing his work is useful for standing out the centrality and not the end of the work, permits understanding the confiscating background of the "flexibilization" in course and induces to continue looking for emancipatory horizons of labor.

Jorge A. Paz

Brecha de ingresos entre géneros

¿Capital humano, segregación o discriminación?

1. Introducción

Numerosas investigaciones, realizadas principalmente en los países industrializados, confirmaron que la remuneración promedio de los varones es más alta que la remuneración promedio de las mujeres, así como que no se trata de una ventaja transitoria sino que persiste a lo largo del tiempo (Blinder, 1973; Cain, 1991; Oaxaca, 1973; entre otros). La brecha mundial entre ingresos femeninos y masculinos ha sido calculada por Naciones Unidas en 25%.¹ La menor diferencia (8%) se encontró en Tanzania y la mayor (58%) en Bangladesh (PNUD, 1995). En la Argentina, para el sexenio 1991/1997, la brecha fue del 30%.²

El objetivo principal de este trabajo es determinar qué parte de la brecha entre géneros en la Argentina (o más precisamente en el Gran Buenos Aires) puede ser explicada por la educación y la experiencia (capital humano) y la inserción di-

35

Este trabajo forma parte de los proyectos 0429/97 del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y 664 del Consejo de Investigación de la Universidad Nacional de Salta (CIUNSA)

Jorge A. Paz es investigador del CONICET y Profesor Regular de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta (UNSA).

¹ Definida como: $[(1-U_i) \times 100]$, donde U_i es el cociente entre la media de ingresos femeninos y la media de ingresos masculinos.

² Este valor (que corresponde al Gran Buenos Aires) se obtuvo de los cálculos realizados para el presente trabajo. Otras estimaciones muestran que en el Gran Buenos Aires en 1993, la brecha era de 27% (Montoya, 1994); en Mendoza, en 1992, de 34% (Claramunt y Fonero, 1994); y en Salta, en 1994, de 30% (Paz, 1996).