

CONDICION OBRERA

LA TACTICA "SUECA"

Cuando en Francia los jóvenes empresarios, primero, y luego el ministro de Asuntos Sociales, hablan de abolir el trabajo en cadena, la mayoría de los militantes obreros del país se encogen de hombros: sospechan que los grandes discursos patronales encubren en realidad pequeñas trampas. ¿«Humanizar» el trabajo? ¿Abolir la agotadora monotonía de cada tarea? ¿Restituir a los equipos obreros el control de un conjunto de complejas operaciones? Desde Adam Smith (ampliamente citado por Marx) parece imperar la idea de que los capitalistas no harán nada semejante: la parcelación del trabajo permite un rendimiento elevado. Luego si los empresarios y los ministros pretenden seguir hoy el camino opuesto, es porque quieren engañar a los obreros con el único objeto de aumentar su productividad.

Estas prevenciones de los dirigentes obreros no parecen, sin embargo, justificadas por la realidad. La «recomposición» de las tareas parceladas no es una argucia empresarial, sino un asunto muy serio que puede coger por sorpresa al movimiento obrero si éste deja la iniciativa a los empresarios. Los tres ejemplos que siguen demuestran nuestro aserto.

El primer ejemplo está relacionado con la fábrica Fiat, de Turín. Durante los dos últimos años, el absentismo había llegado a alcanzar en dichas factorías proporciones alarmantes: un 30 por 100 del efectivo obrero, los días siguientes a las fiestas; una media del 14 por ciento, los días laborales normales. Negativa de trabajar, insubordinación frente a los jefes, rechazo de las cadencias y tiempos impuestos desde arriba. La Fiat ha acusado el golpe: los tiempos muertos representaban, el año pasado, el 27 por ciento de la jornada de trabajo, contra el 12 por 100 en 1968. La reacción de la empresa se produce en dos tiempos. Primer tiempo: la empresa trata de romper la resistencia obrera sancionando y despidiendo a los «cabecillas» y cambiando continuamente de puesto al personal a fin de impedir la reconstitución de los grupos combativos.

Segundo tiempo: después de haber neutralizado a los «líderes natos», la empresa suelta lastre a favor de los delegados sindicales que sustituyen a aquéllos. Los delegados sindicales tienen, en ciertos talleres, libertad para organizar y distribuir el trabajo en la forma que los obreros juzguen más cómoda. En tal o cual taller, refiere «L'Unità», un equipo de veintitrés obreros se distribuye las máquinas, calcula los tiempos adecuados para cada máquina, los experimenta durante varios días y termina por aceptarlos. Sorpresa: el trabajo se vuelve menos tenso y, sin embar-

go, el rendimiento aumenta. Los tiempos muertos descienden a un nivel del 12 por 100. «L'Unità» deduce de estos datos la superioridad de lo que califica (abusivamente) de «autogestión obrera de la producción».

Los directivos de la Fiat se felicitan de los resultados. La empresa va por buen camino y está decidida a imitar a la Saab y la Volvo, en las que hace ya un año que se experimentan formas más avanzadas de recomposición de tareas.

En las citadas empresas suecas, y a pesar de unos salarios de 216 pesetas hora, el «turnover» —es decir, la renovación anual del personal obrero— era, hasta hace poco, de un 30 por 100; en las cadenas de producción llegaba a un 60 ó 70 por 100. Anticipándose a las demandas del sindicato, el presidente de la Volvo explicó: «Nuestro problema consiste en fomentar entre la gente la aceptación de su papel de obrero, tarea nada fácil en un país en el que el 90 por ciento de los jóvenes han recibido formación secundaria. Hemos de preocuparnos del contenido y del ambiente del trabajo, cosa que ningún partido político ha hecho».

En la Volvo funciona desde hace ya un año la primera cadena de montaje, que no es tal cadena. Cuando se habla de abolir el trabajo parcelado en cadena —consistente en repetir cada cuarenta o cien segundos los mismos movimientos—, los escépticos responden siempre: «¿No pretenderá usted que cada obrero monte solo un vehículo completo?». No: cada obrero, no; pero sí cuatro grupos de diez obreros. Cada grupo trabaja en el mismo camión durante noventa minutos. El primer grupo se ocupa de un chasis desnudo que avanza lentamente. Los obreros montan una tras otra las piezas acumuladas a lo largo de la cadena. En cada «estación» del recorrido, cada obrero encuentra, además de un «stock» de piezas completado regularmente mediante transportadores laterales, una batería de herramientas. Después de noventa minutos de tareas distintas realizadas a lo largo de la cadena, el grupo vuelve al punto de origen de ésta y comienza de nuevo sus operaciones. Los tiempos dedicados a cada operación no son ya rígidos, como eran antes. Los obreros tienen noventa minutos para recuperar el tiempo que se pierde fumando un cigarrillo, yendo a los servicios, tomando un refresco.

En la Saab, en la sección de montaje de motores, los obreros gozan de mayor autonomía. Grupos de tres obreros disponen de treinta minutos para montar un motor: carburador, filtro de aire, bomba de agua, bujías, volantes, etcétera. Las obreras pueden repartirse el trabajo de dos formas distintas, de acuerdo con sus preferencias: cada obre-

ra puede trabajar durante treinta minutos en su propio motor; pero las tres pueden también trabajar juntas durante diez minutos, realizando cada una el tercio de la totalidad de las tareas. Los motores no se depositan en el banco hasta que las obreras han rematado todas sus operaciones. Si las obreras consiguen equipar tres motores en ochenta minutos en lugar de en noventa, tanto mejor para ellas: tendrán un descanso suplementario de diez minutos.

El tiempo de formación es, naturalmente, dos o tres veces más largo; el coste de las instalaciones, un 10 por 100. Pero a cambio, en las diez grandes fábricas de Göteborg, en las que se aplica este sistema, el «turnover» ha descendido del 30 por 100 al 10 por 100. Los desperdicios han disminuido igualmente, y las normas de seguridad son rigurosamente respetadas.

La Volvo está construyendo una fábrica de montaje cuyos departamentos están organizados en su totalidad según este sistema de «desparcelación» de las tareas: el

trabajo se realizará en grupos semi-autónomos, compuestos por diez o veinte obreros. Habrán desaparecido los capataces. Serán los mismos obreros, y no los «jefecillos», quienes se ocupen de todo lo relacionado con la conservación de las máquinas.

Los ejemplos de la Fiat, la Volvo y la Saab demuestran que los patronos pueden neutralizar únicamente luchas relacionadas con el precio del trabajo y con el cómo producir, y no, en cambio, aquel tipo de lucha que lleve implícita las razones del trabajo y el qué producir. Si la cuestión del «cómo trabajar» no va ligada a la del «por qué trabajar y el qué producir», «la humanización» del trabajo puede convertirse, para el capital, en un medio eficaz de consolidación de su poder: podrá apoyarse, como ocurre en Estados Unidos, en una masa de obreros privilegiados que fabrican bombas en fábricas «humanizadas» y que están dispuestos a defender su agradable trabajo contra las «amenazas de paz», sinónimo de paro. ■ MICHEL BOSQUET.

ECONOMIA

INFLACION

EN LA ALEMANIA FEDERAL

Después de haber sido durante largo tiempo hijo modelo del Mercado Común, Alemania ha acabado por sucumbir, bajo el efecto de factores externos, al contagio de las enfermedades familiares de sus vecinos: inflación, alza de los precios, descenso del ritmo de expansión. La coyuntura alemana necesita, pues, ahora, como ocurre en los demás países de la Comunidad, de una política de saneamiento: **Alza de los precios:** Es de entre un 6 y un 7 por 100 anual. Los alemanes temen especialmente esta tendencia, ya que les trae a la memoria la trágica inflación galopante de los años treinta. Entre las posibles medidas a tomar para combatir la actual inflación cabe citar las siguientes: restablecimiento del equilibrio presupuestario, muy deficitario en 1972; restricción de los créditos bancarios, hasta ahora concedidos con sorprendente liberalidad; freno de las alzas salariales, que están entre las más fuertes de Europa. Para esta última medida será preciso convencer a los sindicatos.

Coyuntura: En 1972, la producción industrial ha progresado ligeramente con relación a 1971. Es el fenómeno de la «estagflación». Los sectores más favorecidos han sido el químico, el automovilístico, el siderúrgico y el del carbón. Si en 1973 no se pone en marcha una terapia anti-inflacionista, será imposible reactivar la economía.

Competitividad: Alemania ha sido,

hasta 1971, campeona europea de la competitividad. Sus mercancías resultaban casi siempre menos caras que las de la competencia extranjera, no sólo en el mercado interior, sino también en los exteriores. Las dos revaluaciones del marco llevadas a cabo a partir de 1969, al conjugarse con las alzas salariales, han restado parte de su carácter competitivo a los productos alemanes, tanto en el exterior como en el interior.

El marco: Aunque las reservas de divisas del Bundesbank de Bonn sean las más poderosas de Europa, el marco goza de menos prestigio que antes en el mercado financiero internacional. El alza de los precios interiores, la disminución del saldo positivo de la balanza de pagos, así como las dos revaluaciones consecutivas llevadas a efecto en sólo tres años, han hecho del marco una divisa menos atrayente para los especuladores.

Se abre, pues, un período difícil. El nuevo Gobierno deberá dedicarse plenamente a la batalla anti-inflacionista para recuperar parte del terreno perdido en competencia con otros países, como Francia. Bajo el «handicap» de la política financiera restrictiva, que comenzará a aplicarse en 1973, las firmas alemanas tomarán medidas que las permitirán, pasado ese período, lanzarse otra vez a la ofensiva con el dinamismo que han demostrado en otras ocasiones. ■ JACQUES MORNAND.