

NACIONALIZAR las grandes empresas está bien. Pero, ¿cambia realmente algo en la vida de los asalariados? ¿Se es más feliz en la Renault-Saviem que en la Peugeot o la Fiat? ¿Se siente más favorecida una mecanógrafa del nacionalizado Crédit Lyonnais que otra del BNP (privado)? ¿Los empleados de un servicio público como Correos y Telégrafos tienen algo que decir sobre la naturaleza y condiciones de trabajo? ¿Y los empleados de la Seguridad Social?

La respuesta de la CFDT es negativa en todos los casos. No basta con nacionalizar. Y añade esa central sindical francesa: "No va por ahí la apuesta". ¿Por dónde entonces? La cuestión básica es proporcionarles a los trabajadores un poder real sobre su propio trabajo y sus fines. La apuesta es "la autogestión".

Llegados a este punto, surgen, no obstante, nuevas preguntas. Preguntas que aborda sin ambages una obra de reciente publicación en Francia. La han escrito al alimón tres sociólogos, tomando como base las reflexiones y discusiones por ellos promovidas en las distintas federaciones de la CFDT. La obra lleva el título de "Les Dégâts du Progrès" ("Los estragos del progreso") y los problemas que plantea son precisos, lancinantes. Autogestión, pero, ¿de qué? ¿Qué queda por autogestionar en una fábrica química cuando el trabajo de uno consiste en "quedarse solo toda la noche, tras el cristal ahumado de la cabina, sin que haya nada más que hacer ni a nadie a quien vigilar"? ¿Qué se puede autogestionar en la central nuclear, si el trabajo de uno consiste en no apartar la vista de una mesa de control y en caso de alarma, seguir al pie de la letra las instrucciones recibidas? ¿Qué significa la autogestión de una fábrica de cristal o de plástico, en la que "el trabajo de ejecución se reduce a comprobar que todo funciona con normalidad" y donde "a la sensación de impotencia frente al útil de trabajo se añaden el aislamiento y la soledad"?

¿Es posible autogestionar empresas de cuyo mantenimiento se encargan otras, que se limita —por lo que respecta a los trabajos de reparación— a ensamblar elementos concebidos y fabricados en otros lugares, en las que las tareas peligrosas o insalubres se confían a personal eventual, fácilmente explotable y sustituible cuantas veces sea preciso, que no tiene derecho ni a las

Trabajo

EL PROGRESO ENLOQUECIDO

En contra de las profecías, la automatización y la informática no liberan a los trabajadores. Existe, sin embargo, un modo alternativo de utilizar la tecnología.

MICHEL BOSQUET

ventajas sociales ni a los baremos contractuales, ni siquiera a la cantina?

¿Se puede decir que sigue existiendo "la empresa" cuando el patrono tradicional ha sido sustituido por un directorio financiero que gobierna desde lejos las fábricas de toda una rama y cuando las decisiones se toman, también desde lejos, sin consultas, ni debates, según las recomendaciones de sociedades de ingeniería, consejos de gestión, de constructores de ordenadores y servicios informáticos?

La autogestión, cuando se miran las cosas de cerca, no es acaso un sueño trasnochado que convenía a una clase en trance de desaparición: la clase de los obreros profesionales, caracterizados por unos conocimientos técnicos y una destreza que los veteranos se encargaban de transmitirles a los novatos, sin injerencia posible de los jefes, porque éstos nada podían sin la voluntad y la competencia profesional de los obreros. La fábrica podía entonces prescindir de los patronos y de los cuadros, pero no de los trabajadores experimentados, cuya destreza garantizaba el buen funcionamiento de la máquina o cuyo "ojo clínico" velaba por la calidad de las materias empleadas y los productos obtenidos. De ahí se derivaba el proyecto político de una sociedad sin patronos.

Hoy el obrero está desposeído: del saber técnico lo mismo que de todo poder sobre lo que produce. Y es el proceso de esta desposesión el que describen sobre la base de detallados testimonios colectivos, los autores del libro citado: Jean-Philippe Faivre, Jean-Louis Missika y Dominique Wolton. A cada paso surgen preguntas a las que los autores no tratan de dar una contestación definitiva, sino que intentan, todo lo más, esclarecerlas teóricamente. ¿Qué es lo que tiene que cambiar para que los obreros recuperen el poder que una

vez tuvieron sobre su trabajo? ¿Son posibles tales cambios? ¿Por qué evoluciona la técnica en el sentido de una descualificación de las tareas? ¿Podría hacerlo de otro modo? ¿Por qué se le niega al trabajador la iniciativa, la responsabilidad y la inteligencia una vez que la máquina releva al cerebro humano y somete a los operadores a sus inertes imperativos?

La automatización y la informática, contrariamente a las profecías, no liberan a los trabajadores de las tareas fastidiosas y repetitivas. Antes bien, la automatización descualifica el trabajo. Su fin es siempre doble: sustituir a parte de los obreros con máquinas más complejas y más eficaces, es decir, reducir la cantidad de trabajo necesaria para idéntica producción; pero también, al mismo tiempo, reemplazar la intervención inteligente del trabajador a través de ciertas regulaciones y controles automáticos, que convierten en meros "operadores" a unos hombres fatigados, a quienes la máquina impone inexorablemente un número de gestos precisos que exigen la máxima atención y la más completa vacuidad de espíritu.

Así, en la Metalúrgica de Normandía, la automatización y la mecanización han permitido llevar la velocidad de salida del hilo de acero a 216 km/h. y reducir al mismo tiempo el personal, aliviar el trabajo y disminuir el número de accidentes. Pero "si bien es cierto que el trabajo es menor, también es más pesado, más rutinario, menos variado e interesante". La reorganización ha permitido suprimir los "tiempos muertos", es decir, las pequeñas treguas durante el trabajo; ha "encadenado a los obreros a sus puestos de trabajo", "ha convertido las tareas en algo así como compartimientos estancos", ha destruido "ese tejido frágil de conversaciones" y de pequeños intercambios que per-

miten a los obreros "construir diariamente su autonomía con respecto al trabajo, a la jerarquía, al orden de las cosas".

En la siderurgia, lo mismo que en la química, en Correos y Telégrafos como en el sector de la Banca, la electrónica o del automóvil, la automatización incorpora a la máquina el saber y la iniciativa que sustrae al hombre: ahora es la máquina la que manda. Ya no hay oficio. Y si en un primer momento los "operadores" siguen siendo clasificados como "profesionales", tal calificación no corresponde ya a ninguna realidad. Se les reconoce, sobre el papel, para evitar posibles actitudes de rebeldía o recompensar la responsabilidad que se atribuye al trabajador: el mínimo error o falta de atención pueden conducir al desastre. Pero "el incremento de la responsabilidad frente a productos y máquinas cada vez más costosos no aporta nada desde el punto de vista del interés del trabajo". "El 'décalage' cada vez mayor entre las capacidades creativas de cada uno y el trabajo que se le proporciona, engendra frustración y cólera". Tales son algunas de las razones profundas de las huelgas en Correos y Telégrafos franceses.

¿Cómo luchar contra tal evolución? ¿En qué medida es inherente a los imperativos tecnológicos? ¿Puede plegarse la técnica a las aspiraciones de los trabajadores? ¿O es acaso, en su conjunto, la única respuesta posible a la naturaleza de los problemas a los que se trata de dar solución?

Los patronos, la "tecnocultura", arguyen habitualmente que no se puede hacer otra cosa. Pero hoy sabemos que estos argumentos dejan más bien escépticos a los trabajadores. En primer lugar, los patronos tienen el monopolio de la información. Son ellos quienes deciden los problemas que hay que resolver y los criterios a que deben atenderse tales soluciones. Con demasiada frecuencia, la necesidad técnica no es más que una coartada: la "innovación" técnica tiene por fin real aplastar el poder de los obreros de oficio, intensificar el control y el trabajo y convertir perfectamente en intercambiables a trabajadores a los que antes se exigían distintos tipos de cualificación.

La tecnología no es, pues, simplemente una "compulsión objetiva": es de hecho la apuesta de una lucha por el poder. Los patronos exigen de la tecnología que elimine el factor humano del proceso de producción para que

todo resulte previsible, programable, controlable y calculable. La "descualificación" de la mano de obra no es algo que se persiga únicamente por razones de economía, sino por el simple hecho de que la cualificación es esencialmente un poder ejercido por el obrero en su trabajo y, por tanto, una fuente de imponderables para el patrono. Al mismo tiempo, como se desprende claramente de los testimonios en torno a Correos y Telégrafos, por ejemplo, la automatización con-

que decidieron septuplicar la productividad de las operadoras instalando costosas consolas, no se preocuparon de determinar previamente si el trabajo resultaba humanamente soportable.

La tecnología, en suma, resuelve los problemas cuya solución se le encomienda. Por el momento, el patronato, la "tecnocultura", son los únicos que le piden soluciones. Cuando los trabajadores tengan poder para pedirle un trabajo interesante, agradable, que les permi-

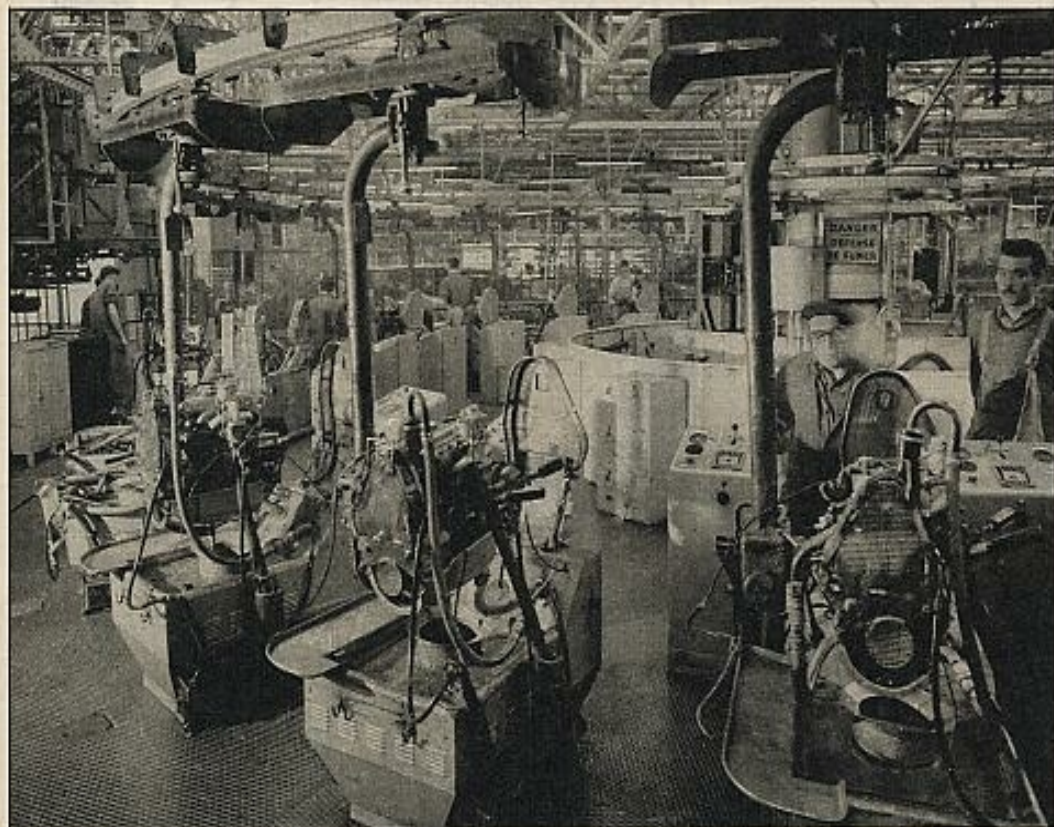
cala", cuando también es cierto que genera enormes costos indirectos? Como demuestra Jean-Marie Chevalier en su libro "L'Economie industrielle en question", recién publicado en Francia por Calmann-Lévy, el gigantismo, que supone de por sí un obstáculo a la autogestión, obedece ante todo a la voluntad de una firma de centralizar y monopolizar la producción. El tamaño óptimo, desde el punto de vista de los costos de producción, es con frecuencia inferior

las imposiciones del programa nuclear y otras técnicas ultrapegadas, no tiene nada de utópico: existe una posibilidad, si no siempre, sí al menos en muchos casos, de "técnicas alternativas": el que se hagan realidad es una cuestión política más que técnica.

¿Qué hacer, no obstante, cuando la técnica no sirve para hacer atractivas ciertas tareas socialmente necesarias? Cabe imaginarse distintos arreglos e incluso, en última instancia, la posibilidad de modificar o suprimir el producto. Tomemos el caso, por ejemplo, de la selección postal. No ha sido ése nunca un trabajo demasiado estimulante; con la automatización se ha convertido en una ocupación totalmente "descerebrada" que aniquila al hombre. ¿Qué hacer si el tráfico postal se duplica cada quince años y para seleccionar manualmente más de diez mil millones de objetos, habría que emplear hasta seis mil agentes en cada uno de los grandes centros parisienses donde se realizan este tipo de tareas?

Ahora bien, ¿a qué se debe esta creciente marea postal? ¿Utilizan cada vez más el correo los ciudadanos para comunicarse entre ellos? No, es evidente que el correo sirve cada vez menos para la comunicación entre los ciudadanos y más para la difusión entre éstos de los "mensajes de masas" —prospectos, circulares publicitarias, muestras comerciales, notificaciones administrativas— enviados por las empresas y las instituciones.

Mas, ¿por qué es imprescindible que esa masa de envíos institucionales esté totalmente centralizada y que la selección de los mismos ocupe plenamente a millares de funcionarios de Correos? ¿Por qué no podría realizar cada empresa las operaciones de selección, que consistirían fundamentalmente en imprimir en cada carta o paquete un cierto código destinado a las máquinas automáticas? ¿Y por qué esta operación, embrutecedora a la larga, no podrían efectuarla alternativamente todo el personal (incluido el director) durante un cuarto de hora? Como ese director de un centro de cálculo parisiense que decidió institucionalizar la distribución entre todo el personal del trabajo en las perforadoras, tras comprobar los trastornos psíquicos que producía en las personas que lo realizaban en régimen de tiempo completo. ■ MICHEL BOSQUET. © "Le Nouvel Observateur".



tribuye no sólo a una mayor productividad, sino también a un mayor aislamiento entre los trabajadores, con lo que dificulta las acciones colectivas.

El capítulo sobre las "consolas de visualización" del servicio telegráfico internacional resulta a este respecto poco menos que alucinante: las consolas, que combinan unos auriculares y una pantalla sobre la que aparecen las informaciones solicitadas y el mensaje que hay que transmitir, limitan a quince segundos el descanso permitido a las operadoras entre dos mensajes. Las órdenes de la máquina, solicitadas en tres planos simultáneamente, provocan el derrumbamiento de las operadoras; crisis de lágrimas, vómitos, trastornos digestivos, insomnios, molestias de tipo visual en más de la mitad del personal. Los tecnócratas

ta comunicar entre sí, ayudarse mutuamente, variar sus cadencias, ampliar sus conocimientos y desarrollar sus facultades, etc., la tecnología podrá en muchos casos satisfacer sus deseos.

¿A qué precio? Habrá que verlo, habrá que negociar. El precio no tiene por qué ser más elevado. ¿Quién se preocupa hoy de establecer el coste de los accidentes mortales, de las vidas cortadas por el desgaste nervioso y físico, de las enfermedades producidas por el medio y la naturaleza del trabajo, de las familias destruidas por la localización del empleo, de los niños privados de amor por el cansancio de sus padres obreros, etcétera?

¿Por qué nadie se preocupa, por otra parte, de calcular el coste real de ese gigantismo industrial del que suele afirmarse que permite "ahorros a gran es-

al tamaño real. Así, el libro de Jean-Marie Chevalier nos enseña que una fábrica cuyo tamaño equivaliese a un tercio del considerado como óptimo, habría de soportar un sobrecosto del 1,5 por 100 en la industria del calzado, de un 6,5 por 100 en la de aparatos electrodomésticos, etcétera sobrecostos que serían perfectamente aceptables habida cuenta de las ventajas sociales, políticas y logísticas de la descentralización.

¿Pero quién se preocupa de estas cosas? ¿Quién sabe que existen ciertas máquinas-herramientas en miniatura que permiten llevar a cabo en cualquier pequeña localidad, fabricaciones en serie capaces de competir con las de la gran industria?

En una palabra, el rechazo, por la CFDT, de la actual organización del trabajo, así como de