

LES CONDICIONS DE TREBALL: EL PLANTEJAMENT OBRER

Juan José Castillo-Carlos Prieto

En començar hem de deixar ben clar que si, en comptes d'observar només els deu o quinze darrers anys, aixequem els ulls fins aconseguir els orígens de la forma de treball assalariat, podrem veure, amb tota evidència, com la història del problema de les condicions de treball es confon per als treballadors amb la pròpia història del capitalisme. I el mínim que es pot dir és que mai no hi ha hagut per part seva una acceptació voluntària d'aquestes. N'hi ha prou que refresquem la memòria amb una sèrie de dades.

La primera alliberació de la força de treball que faria possible l'acumulació primitiva del capital, va ésser, amb freqüència, violenta. L'anterior sistema de producció i de vida generalment no va ser abandonat mai de bon grat. El fenomen dels encerclaments de terres a Anglaterra ("enclosures") no és res més que un episodi, entre tants, del rebuig dels futurs treballadors assalariats a transformar-se en això, en "treballadors assalariats". Amb la imposició per la força de l'"Enclosure Act", el consum d'aliments baixà entre els pagesos la segona meitat del segle XVIII fins a reduir-se a una dieta composta bàsicament de pa i formatge, perquè "el sistema d'enclosures els havia arrabassat llurs pastures i la terra on recollien la llenya per coure llur menjar" (L. Drummond i A. Wilbraham. *The Englishman's food*, 1957, pàg. 206). Alhora es reduïren llurs possibilitats de caçar amb paranys o de pescar, perquè en les terres encerclades els propietaris invocaven terribles lleis de caça i protegien llurs vedats amb paranys contra éssers humans i pistoles disparades amb ressorts". (Phyllis Deane, 1972, pàg. 50). Òbviament, del "pa i el formatge" al treball assalariat només hi ha un pas, però, per suposat, no és un pas voluntari.

El rebuig, però, del treball assalariat per part dels treballadors no es manifestava només en aquesta resistència inicial a transformar-se en assalariats. Un cop integrats, a contracor, en aquest sistema, llurs comportaments de rebuig continuaren mostrant-se sense solució de continuïtat. Els assalariats a domicili continuaren desenvolupant llur feina en funció de llurs interessos immediats i no dels propietaris del capital que els remunerava. "L'únic mitjà que trobaren els empleadors per aconseguir el control del temps de llurs obrers va ser el de crear fàbriques per a fer-los treballar en elles sota la presència de capatassos vigilants" (P. Dubois, 1977, pàg. 18.). Stephen A. Marglin, en el seu famós article sobre els "Orígens i funcions de parcel·lització de les feines", demostra amb rigor, entre altres coses, com, en comptes del que s'acostuma a pensar, "l'origen i l'èxit de la fàbrica no s'explica per una superioritat tecnològica, sinó pel fet de desposseir l'obrer de tot control i donar al capitalista el poder de prescriure el tipus de treball i la quantitat a produir. Des d'aquest moment, l'obrer deixa d'ésser lliure per decidir com i quant vol treballar per a produir el que li és neces-

(*) Aquestes notes formen part dels treballs que dirigim en el Grup d'investigació en Sociologia de Treball, compostat, a més, en el moment de la redacció, per Víctor Barragán, Pilar Marcos, José Martín, Dolores San Román i M^a. Victoria Selgas. En la seva posta a punt final ha col·laborat també Natividad Gómez de León.

sari i es veu obligat a escollir entre treballar en les condicions imposades per l'empresari o no treballar en absolut" (S.A. Marglin, 1973, pàg. 46).

I amb tot, un cop inventada la fàbrica, no per això aconseguiren definitivament els empresaris fer treballar llurs obrers el temps i al ritme que ells consideraven necessari. Testimonis dels segles XVIII i XIX i les investigacions dels historiadors ens ho fan veure d'aquesta manera. La pràctica de festivar el "Sant Dilluns" era, segons sembla, un costum extès (Tompson, E. P., 1977) i no només a Anglaterra. P. Dubois (1977, pàg. 18) recull un testimoni restrospectiu d'un obrer francès: "Menjàvem bé, bevíem millor, amntenint el costum dels sabaters de celebrar la festa de Sant Dilluns amb amor i perseverància" (Michaud, R., 1967). "L'empresari industrial de l'època creia, amb una certa justificació, que la seva mà d'obra era força refractària a treballar de la manera que a ell li convenia i fins i tot ho era, de fet, a complir com fos amb les seves obligacions. Tal com observava Townsen el 1780: "Per al pobre no hi compten massa els motius que estimulen l'activitat de les classes socials més elevades: dignitat, honor i ambició. Generalment, només la fam pot esperonar-lo i incitar-lo a treballar". I podríem afegir, només la disciplina pot fer que continuï treballant. Als patrons els era lògic, doncs, recórrer a la compulsió —tant econòmica com no econòmica— per reclutar mà d'obra i mantenir-la en el seu treball. D'aquesta manera la primera meitat del segle XIX es caracteritza per qualsevulla cosa menys per la seva política de *laissez-faire* en matèria de relacions laborals. A Gran Bretanya va suposar la codificació d'una llei de relacions laborals (Master and Servant Law), que castigava els incompliments de contracte amb més duresa en el cas dels obrers que en el dels empresaris" (Hobsbawm, E. J., 1979, pàg. 364). Els empresaris no deixaran mai de fustigar el comportament obrer que ells qualificaven de "mandra i indociliat" i que era un impediment per a la prosperitat de llurs manufactures, heus ací el testimoni d'un d'ells citat per Moissonier, M. (1975) i recollit per P. Dubois (1976, pàg. 179): "Per assegurar i mantenir la prosperitat de les nostres manufactures, és necessari que l'obrer no s'enriqueixi mai, que no tingui més que el més estrictament necessari per alimentar-se i vestir-se. Per a certa classe del poble massa desfogament ensopeix la indústria i engendra l'ociositat i tots els vicis que en neixen".

Resumint, com pot veure's, l'"alèrgia al treball" de la qual ens parla Rousselet no és pas d'ara. Ens la trobem ja en els començaments de la història de les relacions socials capitalistes i en el seu llarg primer període de desenvolupament. Hom podrà sempre dir, malgrat tot, que aquells temps ja queden molt lluny; i així mateix també les dures condicions de treball d'aleshores. Fa temps que ningú no pot escriure aquelles pàgines que redactà Villermé en el seu conegut "Tableau de l'état physique et moral des ouvriers dans les fabriques de coton, de laine et soie" de 1840: "A Mulhouse i Dernach, el treball començava a les cinc del matí i acabava a les cinc de la tarda, tant a l'estiu com a l'hivern (...) Cal veure'ls arribar cada matí a la ciutat i marxar cada nit. D'entre ells hi ha un gran nombre de dones pàl·lides, descarnades, que caminen amb els peus nus entre el fang i que, mancades de paraigües, quan plou o neva, es posen el davantal per sobre el cap per preservar-se la cara i el coll; i un nombre encara més gran de nens, no menys bruts i macilents, amb la roba bruta de l'oli de les màquines que els va caient a sobre durant el treball.

"Aquests nens, millor preservats de la pluja que la impermeabilitat de llurs vestits, ni tan sols no tenen, com les dones, un cabàs sota el braç on portar les provisions del dia: duen en llurs mans sota el sac, o com poden, el tros de pa que els ha de sustentar fins que tornin a entrar a casa seva...

"(...) al cansament d'una jornada desmesuradament llarga, que ultrapassa les quinze hores, aquests desgraciats han d'afegir l'anada i tornada, tan penoses i tan freqüents. El resultat es que arriben a la nit a casa seva, aclaparats per la necessitat de dormir i que, l'endemà, sense haver reposat prou, han de llevar-se per arribar puntualment a l'hora d'obrir". (Citat per P. Lafargue, 1977, pàg. 103).

Afirmen que fa temps que cap Villermé no pot tornar a escriure textos semblants... i,

malgrat tot, les múltiples formes de rebuig obrer al treball —concret— assalariat no han pas desaparegut. Fa ja gairebé deu anys que la gran revista americana de les grans finances *Fortune* (juliol, 1970), donava el crit d'alerta: "Alguns obrers que treballen en cadena, deia, odien la fàbrica fins a tal punt que se'n van a mitja jornada i ja no tornen ni tan sols a exigir llur sou... En algunes fàbriques la fúria obrera es tradueix en sabotatges ben caracteritzats: boles en els frens de tambor, mànecs d'eines llençats en les ales en el moment de soldar-les (la qual cosa provoca sorolls de llautó misteriosos, persistents, impossibles de localitzar), pintura ratllada, seients estripats, claus de contacte trancades en el pany... Tot això comporta, com a conseqüència, una gran quantitat de mà d'obra, baixa en el rendiment, creixement dels costos, la necessitat de contractar un nombre cada vegada més gran d'inspectors i retocadors, de reparacions d'automòbils en període de garantia i la colera dels usuaris". Dos anys abans havia tingut lloc a França l'anomenada "Revolució de Maig"; i un any abans "la tardor calenta italiana"... Si les diferents formes de rebuig obrer de les condicions de treball no han desaparegut mai (no oblidem, per exemple, que en els orígens de l'Organització Científica del Treball es dona l'intent per part de Taylor de vèncer la "mandra natural" i la "mandra sistemàtica" dels treballadors —F.W. Taylor, 1969— i que d'E. Mayo (1933) a Donald E. Super (investigació en curs) passant per Mc Gregor (1960), F. Herzberg (1968), L. E. Davis (1957), F. E. Emery i E. Thorsrud (1964), tota la psico-sociologia del treball dominant no ha parat de plantejar-se la qüestió de com interessar els treballadors en llurs tasques atès que, segons sembla, l'interès no sorgeix espontàniament), sembla, no obstant això, que ens trobem davant d'un increment inesperat d'aquestes formes de rebuig. En què i com es manifesten?

Podem distingir dues grans categories de comportaments obrers relacionats amb algun tipus de rebuig de les condicions de treball. D'una banda, la dels comportaments col·lectius i organitzats, com ara vagues i pràctiques sindicals. I, de l'altra, els comportaments individualitzats com l'absentisme, el "turn-over", el sabotatge, el rebuig general a acceptar determinats llocs de treball i, fins i tot, el mateix treball assalariat, etc.

En aquest treball farem referència exclusivament als comportaments anomenats individuals, atès que són menys coneguts que els col·lectius. Per a una informació i anàlisi d'aquests en la primera meitat de la dècada anterior, poden consultar-se, entre d'altres, les obres de J. D. Reynaud i d'altres (1974) i la de L. Magri i d'altres (1975).¹

Juntament amb els comportaments obrers que hem qualificat de col·lectius (vaga i pràctiques sindicals) es donen aquells que es poden considerar com *individuals*, però que, no per ésser-ho, deixen de ser tan significatius com els primers de la importància que per als treballadors tenen el medi i el contingut de llur treball. En ells incloem l'absentisme, la rotació, el sabotatge, la frenada i la resistència a ocupar un lloc de treball. Cada un d'ells podria donar lloc a una investigació particular. En aquesta introducció ens limitarem a destacar els aspectes més ressaltants d'aquests en llur relació amb el tema que ens ocupa.

1. L'ABSENTISME

Comencem pel comportament obrer individualitzat més debatut i que, potser, més passions arrossega en l'actualitat: l'*Absentisme*.

Amb la qüestió de l'absentisme succeeix un fenomen relativament curiós. Quan qualsevol estudiós, sindicalista, empresari o director general del Ministeri de Treball en fa referència de forma ràpida i transitòria, dona la impressió que es tracta d'un fet social obvi i fàcil d'entendre. Però quan l'absentisme és tractat expressament, sorgeixen dificultats pertot arreu, es presenta, aleshores, com un fet social tan complex, divers, indefinit i difícilment definible que hom no sap si decidir-se a dir quelcom sobre ell.

En tot cas això és clar: la pròpia ambigüitat del fenomen es troba lligada a la seva politització. O si es prefereix, potser sigui la seva politització la que el fa ambigu. Davant de qualsevol anàlisi de l'absentisme, sense llegir el nom de l'autor ni conèixer la seva biografia, és

perfectament possible d'establir la ideologia política d'aquell qui ho escriu i, fent un petit esforç, fins i tot el rol i l'estatus des d'on es porta a terme l'anàlisi. Si es considera com absentisme qualsevol absència del lloc de treball (fins i tot les hores utilitzades pel Comitè d'Empresa en negociar amb la direcció) i es culpa d'aquest a la irresponsabilitat obrera ajudada per la irresponsabilitat de la medicina de la Seguretat Social: heus ací un empresari². Si es defineix com absentisme tan sols un determinat tipus d'absència (particularment les voluntàries i les de malaltia de curta durada) i es pensa que pot negociar-se una reducció d'aquell per mitjà d'una millora de les condicions de treball: ens trobem davant d'un sindicalista "responsable" (sense que hi hagi, ben entès, cap connotació pejorativa). Si algú considera l'absentisme (tot tipus d'absentisme i, en concret, el voluntari) no ja només com la manifestació del rebuig del treball imposat per la manera de producció capitalista, sinó també una "forma de revolta individual de massa" (G. Pala, 1979) carregat d'energia revolucionària: es tracta d'un esquerranista (això sense cap connotació pejorativa), per exemple, de la "esquerra extraparlamentària italiana", etc.

L'ambigüitat (política) de l'absentisme la trobem així mateix en les dades estadístiques. D'entrada, n'hi ha poques; almenys, fetes públiques (les empreses sí semblen tenir-les, les seves, però acostumen a ésser secret d'empresa). I quan existeixen, sovint no són uniformes; això impedeix elaborar i analitzar amb rigor qualsevol sèrie. A més a més, en haver estat produïdes amb objectius que no tenen cap relació amb llur estudi, és molt difícil treure'n cap conclusió.

Només les dades elaborades per investigacions que estudien expressament el tema, ofereixen una informació rigorosa; però aquestes dades són reduïdes i es troben molt localitzades. A més, l'orientació disciplinar (i no sols disciplinar) de les investigacions marca profundament les dades recollides: poc té a veure la informació aportada per H. Berend i J. Pocok (1976) amb la de B. Maggi (1968).

De tota aquesta acumulació de problemes creiem que cal extreure una conclusió important: la necessitat d'un especial rigor teòric i metodològic a l'hora d'enfrontar-se amb qualsevol estudi del fenomen. B. Maggi, el sociòleg que probablement ha estudiat amb major profunditat i sistemàtica el tema, proposa una sèrie de "regles elementals" que cal respectar:

- "a) identificar concrets comportaments d'absència;
- b) especificar el criteri de mesura, i distingir entre *frequència* de l'absència i *durada* de l'absència;
- c) especificar la naturalesa de l'absència, i remarcar: dades de tot tipus que es distingeixen de les altres; particularment l'absència per malaltia es presta millor que la resta de comportaments per estudiar el "fenomen", sobretot per indagar les raons per les quals es determinen les absències en una població de treballadors, és a dir l'"eziologia" de l'absentisme" (B. Maggi, 1979, pàg. 85).

Reconeixent la necessitat d'aquesta prudència científica, pensem que de la informació i els estudis existents poden establir-se una sèrie de punts rellevants en allò que concerneix la relació entre l'absentisme i el nostre tema de les relacions de treball. En resum, poden ser els següents:

1. El fenomen de l'absentisme no és d'ara. Es troba present, com d'altres fenòmens ja indicats, en tota la història del capitalisme, des dels seus orígens fins els nostres dies. Recordem la celebració de "Sant Dilluns" per part dels teixidors anglesos. P. Dubois en el seu breu estudi sobre l'absentisme a França escriu: "En el segle passat l'absentisme obrer era molt important, potser més del que ho és avui dia" (P. Dubois, pàg. 15).
Més pròxim a nosaltres, B. Maggi senyala que els estudis sistemàtics sobre absentisme s'inicien als EEUU els anys trenta i quaranta (B. Maggi, 1979, pàg. 86).
2. Sembla que es dona una accentuació de l'absentisme els darrers anys.
A Espanya, segons les dades ofertes per J. Iglesias Fernández, s'hauria passat d'un 4,6% el 1974 a un 8,04% el 1977 (J. Iglesias Fernández, 1979, pàg. 44). El 1976, segons un estudi realitzat per l'Escola d'Organització Industrial (E.O.I.) i resumit en el diari "El País" (10/5/78) s'assenyala que, malgrat que es refereix a les dades de 1976, any de gran conflictivitat laboral, les hores perdudes per absentisme en l'empresa de

la mostra són superiors en més de vint vegades a les perdudes amb motiu de vagues. Segons un promig, de cada 100 hores, 87,6 es perderen per raó de l'absentisme i el 4,1 per raó dels conflictes laborals. El mateix any, i referint-se a una sola empresa (Hunosa), el mateix diari donava la següent notícia recollida de la revista de l'empresa: "L'absentisme està aconseguint en l'empresa Hunosa nivells difícilment sostenibles (...) Durant la part d'any transcorregut i tenint en compte el conjunt de la plantilla de l'empresa, el nombre de dies en els quals s'ha causat baixa per malaltia supera en un 50% el del mateix període de l'any anterior" (El País, 7/12/76).

El mateix que a Espanya succeeix a d'altres països. "A Gran Bretanya (...) el nombre de jornades perdudes per malaltia testimoniada amb certificat mèdic fou superior en prop del 10% el 1970-74 al nombre de 1960-64". (H. Berend i J. Pocock, 1976, pàg. 351). En la indústria metal·lúrgica francesa, "segons una enquesta de l'U.I.M.M., la taxa d'absentisme obrer passa de 8,20% el 1968-69 a 8,86% el 1971 i a 9,5% el 1972-73". (P. Dubois, 1977, pàg. 22). A Itàlia, l'absentisme referit als sectors més importants de la producció industrial, ha augmentat al voltant d'un 2% entre 1969 i 1971 (B. Maggi, 1979, pàg. 89). "A EEUU en les tres grans empreses de l'automòbil, l'absentisme ha passat d'un 4% el 1950 a un 7,5% el 1970. (...) A Alemanya la taxa d'absentisme ha pujat del 4% el 1966 a l'11% el 1972. (...) Als Països Baixos i en un mateix període, idèntica evolució que en l'automòbil a EE.UU. (J.M. Montel i G. Le Gall, 1974, pàg. 19, nota a peu de pàgina).

En conjunt, doncs, sembla evident que l'absentisme ha augmentat els darrers anys a tots els països occidentals.

3. Les causes de l'absentisme, més enllà de la formalment assenyalada (malaltia, permisos reconeguts per l'administració, absències no justificades, etc.), es troben justament en la situació de treball dels absentistes. "Un encarregat de personalitat rígida, perfeccionista, dirà, per exemple, M. Varela, pot provocar més absentisme que no pas una epidèmia de grip" (Citat per A. García Pérez, 1976).

Els estudis que més sistemàticament han estat realitzats sobre l'absentisme, arriben a aquesta conclusió (B. Maggi, 1968; F. Novara, 1971): "*L'estreta dependència del binomi presència-absència de la concreta situació de treball.* (...) En una paraula, a pitjors condicions correspon un major absentisme, el comportament d'absència és la primera, la més elemental defensa de l'obrer enfront del sistema organitzatiu i de les seves formes de coerció" (B. Maggi, 1979, pàg. 88, el subratllat és de l'autor).

L'absentisme és, per tant, un comportament de rebuig d'un treball realitzat en unes condicions que, amb major o menor grau de consciència, no s'accepten. És la fugida d'un treball insatisfactori". (P. Dubois, 1977, pàg. 30).

Hom pot anar més lluny. Perquè l'absentisme pot ser no només negació de les condicions d'una activitat, sinó també afirmació de les condicions de l'activitat no-laboral—assalariada realitzada durant el temps d'absència (veure J. Iglesias Fernández, 1979, pàg. 48; P. Dubois, ob.cit. i H. Simon, 1978). Darrera d'això s'amagaria no ja un rebuig d'un treball assalariat concret, sinó del treball assalariat com a tal i, alhora, de l'estructura social que el fa existir: el capitalisme.

Tant si és una cosa com una altra, un punt que s'aferma bé és el següent: el fenomen de l'absentisme està directament relacionat amb les condicions de treball i amb el seu creixement els treballadors posen, alhora sobre la palestra, aquell i aquestes³

2. EL SABOTATGE

Si l'absentisme és un tipus de comportament obrer que ha ultrapassat àmpliament les parets de les empreses fins arribar a ocupar grans titulars de la premsa i fins i tot emissions de TV⁴, no succeeix el mateix amb d'altres comportaments obrers individualitzats que, igual que l'absentisme, posen en qüestió les condicions de treball actualment existents. Entre aquests, un que té connotacions històriques de veritables revoltes obreres: el *Sabotatge*.

Sobre l'absentisme hi havia problemes d'informació vàlida. Sobre el sabotatge els problemes encara ho són més grans. Només les empreses poden arribar a disposar d'unes dades suficientment vàlides i quasi mai no les comuniquen; i quan ho fan, es tracta de dades globals que fan impossible una anàlisi rigorosa.

I, no obstant això, hom sap que existeix i que, segons totes les estimacions, augmenta després d'un llarg període d'almenys aparent inexistència o d'existència en uns termes admesos com a normals i no problemàtics. Les paraules amb què comença el primer capítol un dels pocs treballs que tracten expressament la qüestió (P. Dubois, 1976, pàg. 19)⁵ són significatives⁶:

"El sabotatge obrer, és cosa del passat". El darrer segle els obrers trencaven les màquines al crit de "Fora les menjadores de llocs de treball! Fora les destructores de braços". Avui els obrers són disciplinats: han aconseguit avantatges socials i sindicats que els defensen: les estructures de negociació funcionen, la moral de respecte de l'eina de treball és admesa per tots. Aquesta oposició passada-present podia encara existir, verificada no fa més de deu anys. Avui, al contrari, hi ha com una revifalla del sabotatge obrer".

El sabotatge obrer, doncs, sembla renèixer. Però, què s'entén exactament per sabotatge?

Aquí succeeix el mateix que amb l'absentisme. Tothom dona per suposat que se sap el que és quan hom parla d'ell en termes generals. Però si es tracta de parlar d'ell d'una manera més concreta, les coses es posen més difícils. P. Dubois el defineix així: "Qualsevol acte intencional, individual o col·lectiu, que té com a objecte el producte fabricat o l'eina de treball i del qual se'n segueix una disminució quantitativa o qualitativa de la producció, tant si és temporal com definitiva" (op. cit., pàg. 10). I distingeix tres tipus de sabotatge: "sabotatge per destrucció de màquines o productes (incendis, ruptures de màquines, rebuig d'assegurar els serveis de seguretat, saqueigs, robatoris); sabotatges per destrucció de la producció (vagues i tècniques de bloqueig de la producció sense destrucció), i sabotatges per reducció de l'activitat (frenades, reducció unilateral de l'horari de treball, vaga de zel, treball a contracor, absentisme, turn-over, rebuig del treball industrial)" (op. cit., pàg. 19).

Com es pot veure, la seva definició inclou un ventall de pràctiques obreres, tant individuals com col·lectives, realment diverses. Entre d'altres, inclou algunes de les quals nosaltres ja hem tractat explícitament (absentisme) o implícitament (vaga de bloqueig de producció, vaga de zel) i que, en aquest cas, només són modalitats dels conflictes (tot i que P. Dubois vol remarcar el caràcter d'anormalitat).

La nostra definició de sabotatge tindrà un contingut més limitat: *Qualsevol acte obrer intencional i individual que té com a objecte el producte fabricat o l'eina de treball, del qual se'n deriva una disminució quantitativa o qualitativa de la producció i realitzat durant el treball*. Es tracta d'una definició merament operativa, però, almenys de moment, no tenim més pretensions. En relació al que diu l'autor citat, deixem a part qualsevol comportament col·lectiu i qualsevol comportament individual que no tingui lloc en el temps real de treball.

A partir d'aquesta definició podem establir dues grans categories de sabotatge: el *sabotatge actiu*, que consisteix en *fer positivament* alguna cosa que influeixi en una disminució de la quantitat o qualitat del producte, i el *sabotatge passiu*, que consisteix en la reducció voluntària del ritme de producció (*frenada*) o en una manca d'atenció que comporti com a conseqüència l'increment de fallades en les unitats produïdes.

Els casos de *sabotatge actiu* són els menys coneguts i estudiats. Però sabem que es donen. Recordem les manifestacions del que la revista *Fortune* anomena "ràbia obrera", abans citades: "Boles dins del tambor, mànecs d'eines llençats en les ales en el moment de soldar-les, pintura ratllada, seients estripats, claus de contacte trencades en el pany,...". J.P. Dumont assenyalava l'existència de comportaments semblants en l'empresa Renault (França): "Carrosseries ratllades, cargols llençats per aquí i per allà per bloquejar la cadena o la màquina" (J.P. Dumont, 1973, pàg. 100). P. Dubois dóna altres exemples: "1970: les instal·lacions elèctriques d'algunes cadenes són fetes malbé en els astillers de France-Dunkerque. (...) En una planta de laminació, l'operador de l'acer deixa laminar un lingot massa fred; resultat: l'acer ha d'ésser reciclat, els cilindres de la caixa de laminació resten fora de funcionament. (...) En la societat d'"Eaux de Vittel" el 1970 (...) ampolles de plàstic són foradades amb punxons: quan arriben a llur destí ja estan buides..." (op. cit., pàgs. 24-28).

El sabotatge actiu és el més escandalós. Però no és el que té pitjors conseqüències per a l'empresa. Les conseqüències del *sabotatge passiu* són incomparablement més significatives.

Pel que fa a la manca d'atenció en els processos de treball i els seus efectes en l'incre-

ment d'errors i descens de la qualitat, disposem d'una dada que ens mostra la seva clara existència i importància: la multiplicació dels llocs de control i de reparació. P. Dubois ens ofereix l'exemple d'una empresa concreta: "Milers de pneumàtics, 15.000 al dia. En vuit hores un verificador de qualitat controla varis centenars, un cada quaranta segons. Descobrir visualment i tàctilment els defectes, aïllar els pneumàtics defectuosos: heus ací el seu treball. I si ell fa sabotatge? Què succeiria? Un pneumàtic defectuós, deu de defectuosos continuarien el seu camí enmig dels bons. És tan senzill no controlar: només cal la passivitat. I aleshores? Fa sabotatge per manca d'atenció? Hom no ho sap, de fet en aquesta empresa, la direcció, havent-se adonat que pneumàtics de qualitat dolenta passaven a través dels llocs de control, ha creat un lloc de treball de supercontrolador, la feina del qual consisteix en efectuar per sondatge un segon control. El supercontrolador controla el treball del verificador, el verificador controla el treball del que els confecciona i el cercle viciós es dibuixa: el confeccionador pot deixar-se anar i fer-ne de dolenta qualitat; algú vigila al seu darrera, el risc per al client és doncs molt feble. El verificador pot deixar-se anar; però també té algú que vigila darrera" (P. Dubois, 1976, pàg. 9).

En segon lloc, el fenomen mil vegades explicat i estudiat de la *frenada*. És com si els treballadors no acabessin mai de realitzar els ritmes que l'empresa considera necessaris i justos. Des de Taylor fins els nostres dies, la gran batalla empresarial sembla haver estat la de vèncer la frenada obrera; una batalla tan llarga que, més aviat, sembla una guerra.

La frenada pot adquirir diverses formes (P. Dubois, 1976, pàg. 46-48), però els seus efectes són sempre els mateixos: la producció prevista no és aconseguida i fins i tot la normalment aconseguida es veu reduïda.

Els últims episodis (la frenada ha augmentat els darrers anys) els estem vivint actualment. D'una banda els acords anglesos de "*productivity bargaining*" de fa uns anys; i d'altra, a Espanya, tots els tripijocs empresarials per imposar uns ritmes de producció que consideren excessivament baixos i la negociació sobre "productivitat".

A què es deu aquest tipus de comportament obrer? Per què el fenomen de la frenada després d'una llarga història, que mai no ha cessat, reapareix els darrers anys amb una força especial? Potser hagin formulat la resposta a aquesta qüestió millor que ningú P. Bernoux, D. Motte i J. Saglio en llur investigació ja citada. Amb poques matisacions, llur resposta és també vàlida per a fer intel·ligible tot tipus de sabotatge (almenys, tal com ho hem definit en aquestes pàgines).

Els autors assenyalen dues raons fonamentals.

En primer lloc, la penositat del treball. "El primer (argument) és una justificació presentada també als capitosts; és d'ordre físic i es parla de la penositat del treball (...): "No volem rebentar. D'acord, podríem treballar al ritme que ens demanen, però, pensa, o observa els vells. Ja no poden més. Quan han acabat, l'any en què se'n van, moren. Creus que això és normal? Aleshores, el que no pots fer ara és rebentar-te a treballar" (1973, pàg. 52).

En segon lloc, l'autonomia. "Aquest segon argument conté una reivindicació d'autonomia (...): si ens deixem manejar, això serà com la presó, deien sovint" (1973, pàg. 53).

En resum, escriuen els autors:

"Es dona una combinació de diferents factors que no són idèntics. *Penositat més nerviosa que física de les tasques, manera d'efectuar una disciplina considerada com una obligació que té per objecte més aviat afirmar un poder que organitzar una producció, almenys tal com és captada, i finalment, absència d'autonomia en el treball*". (P. Bernoux, D. Motte i J. Saglio, 1973, pàg. 52-53).

3. ALTRES COMPORTAMENTS INDIVIDUALS

A l'absentisme i al sabotatge afegim uns altres dos comportaments obrers individualitzats que, com ells, són una manifestació del fet que els treballadors qüestionen les condi-

cions de treball: *La rotació i la resistència a ocupar un determinat tipus de llocs o, fins i tot, a ocupar qualsevol lloc de treball assalariat.*

La *rotació* consisteix en l'abandonament voluntari i intencionalment definitiu del lloc de treball ocupat en una empresa. Correspon al terme anglès de "turn-over" tan utilitzat que sovint s'utilitza sense traduir tant en llengua castellana com francesa.

Com tots els altres, es tracta d'un fenomen tan antic com l'existència de la classe obrera. F. W. Taylor parla d'empreses americanes del seu temps amb una taxa d'absentisme d'un 40% i com tots els altres, sembla (també aquí hi manca informació) accentuar-se la seva incidència.

"En la major part dels grans països industrials, el turn-over aconsegueix percentatges considerables: 10, 20, 30 i de vegades, fins i tot un 50% en la mà d'obra sense qualificació. Se citen xifres del 100% en alguns sectors de la SAAB a Suïssa (...). En la Chrysler, el 1970, la meitat dels peons especialistes no tenien en l'empresa més de 90 dies d'antiguitat" (J.M. Montel i G. Le Gall, 1974, pág. 19, en nota a peu de pàgina). "*Le Nouvel Observateur* revelava, en una enquesta de Michel Bosquet (el 24 de maig de 1971) que en la Ford, durant 1970, el 25,2% dels seus efectius van renunciar... (...); que en la Volvo (Suècia) la taxa anual d'abandonaments és d'un 35%; que en les fundicions de Fiat, la rotació de la mà d'obra supera el 100% al cap de l'any" (J.P. Dumont, 1973, pág. 80).

A què poden deure's unes taxes tan elevades de rotació? Per suposat, no sembla que les raons fonamentals siguin les pecuniàries. En un breu estudi publicat en la revista *Industrial Relations* se'n diu com "those who voluntary left their previous employer earn about 3 per cent less than those who do not change job" (William N. Cooke, 1979, pág. 224).

Malgrat que es refereix a un país de l'Est⁷, creiem que els resultats d'una enquesta realitzada a Rússia sobre aquesta qüestió són vàlids per als països occidentals.

Motius donats per treballadors que abandonaren voluntàriament el seu treball en quatre grans empreses metal·lúrgiques de la RSS d'Ukrània.

	%
1. Descontent amb el contingut del treball	14,0
2. Descontent amb l'organització del treball	6,7
3. Descontent amb relacions personals en el lloc de treball	1,8
4. Descontent amb les condicions de treball	15,7
. Treball penós 7,7	
. Treball perillós 7,1	
. Treball monòton 0,9	
5. Descontent amb la remuneració	15,0
6. Motius relacionats amb condicions de vida i problemes personals	46,7
Total abandonaments voluntaris	100,0

(L. Köszegi, pág. 236)

El 15% dels "empleats" abandonen l'empresa per "descontent amb les condicions de treball".

La resistència, però, al treball no es dona només entre els joves. Un dels significats més profunds del tan atacat i tan poques vegades ben comprès fet de l'anomenat "frau en el

subsidi d'atur" és, sens dubte, el prendre's un respir enfront d'un tipus d'activitat poc o gens satisfactòria. I en ell no estan implicats només els joves.

Cal assenyalar, d'altra banda, que si es pot parlar d'una resistència més o menys generalitzada a treballar, aquesta resistència s'accentua en un cert tipus de treball, justament en el d'aquells les condicions de treball dels quals són pitjors. Si P. Dubois indica que a França "les demandes d'ocupació industrial habitualment són poc més que no pas les ofertes" (P. Dubois, 1976, pàg. 56), a Espanya succeeix un fenomen semblant: segons els nostres càlculs a partir de les dades ofertes per l'INEM, mentre la relació entre demandes i ofertes de treball en el sector de serveis en el darrer trimestre de 1978 era 2,3 (per cada oferta hi havia 2,3 demandes), en el sector industrial la relació era de 1,9.

A través de tots aquests comportaments obrers una cosa sembla clara: la darrera dècada s'està donant un renaixement de la consciència obrera envers les condicions de treball. A l'hora de treballar, no només interessa rebre una retribució adequada, sinó també compta el que, qualitativament, el treball sigui realitzat en condicions diferents.