

Noticias de libros

CHEVALIER, Jean: *L'Organizzazione del Lavoro*. Prima Edizione Italiana a cura del Dott. G. Pela Vitali e Ghianda. Génova, 1936. 203 páginas. L. 1.600.

El Profesor Pela ha querido dar a conocer al público italiano el conocido libro de Chevalier en dos tomos. El primero, ya publicado bajo el título: *La Dirección de la Empresa*, con una presentación común a las dos obras del Profesor Luigi Palma; y éste que comentamos sobre *La Organización del Trabajo*; volúmenes de máxima utilidad, según Pela, para la formación educativa del dirigente moderno en materias de hacienda y de economía y, de una manera especial, sobre la relación económica y social de la producción y del trabajo.

Respetando el criterio del autor, no se han añadido estudios complementarios sobre la automación y la cibernética para que la obra conserve su carácter original, si bien se recomiendan libros publicados recientemente por la misma Editorial sobre estos temas concretos.

Un índice de los capítulos destaca el valor de este estudio: evolución de la organización del trabajo; racionalización y análisis; el producto del trabajo, su control; la seguridad e higiene en el mismo; el gobierno y selección del personal; la retribución y diferentes sistemas; obra social y la organización del descanso; se li-

naliza con una parte dedicada a la nueva prosperidad y un análisis minucioso del corporativismo y del liberalismo; en el primero se considera como parte estimable el hecho de que la comunidad protege la familia del trabajador, no sólo en la Empresa, sino más allá de la misma.

Proporcionar al hombre un auxilio más eficaz con la máquina, aliviar el peso de su fatiga cotidiana, alcanzar mayor riqueza y comodidad o disposición de la masa, asociando patronos y obreros en comunidad de interés, son los factores, según el autor, para una buena y eficaz organización del trabajo.

En esta traducción se han omitido notas sobre legislación francesa de interés secundario para sustituirlas por referencias a la legislación italiana vigente.

No es necesario indicar que se trata de un libro fundamental, hoy día de gran utilidad por el interés que despiertan esta clase de estudios.—
MIGUEL FAGOAGA.

DOUCY, Arthur, y DELAOIS, Rene: *Problemes de relations humaines dans l'industrie*. Instituto Solvay. Université Libre de Bruxelles, 1935. 123 págs.

Las fuentes de la investigación realizada en esta obra son muy variadas. Se ha recogido una serie de datos empíricos, provenientes del estu-

dio directo del ambiente interno en diversas fábricas y almacenes belgas, donde los investigadores han seguido paso a paso, desde su nacimiento, el desarrollo de varios conflictos laborales. Por otra parte, se aportan datos resultantes de diversos estudios anteriores, realizados por centros dedicados a la sociología del trabajo, tales como el Centro de Sociología del Trabajo, creado en 1950, la O. B. A. P. (*Office Belge pour l'Acroissement de la Productivité*) y la *Agence Européenne de Productivité*.

¿Qué entienden los autores por «relaciones humanas»? Se adhieren, en principio, al concepto dado por M. Roger Girod: «Las relaciones humanas son aquellas por las cuales los individuos se influyen mutuamente, en cuanto a su modo de obrar y estados individuales y psíquicos, en el cuadro de estructuras sociales, que están, a su vez, en estado de interdependencia entre sí mismas y las conciencias humanas». Partiendo de esta base, sostienen los autores que, para realizar un estudio de las relaciones humanas, es necesario hacerlo de una manera causal. Es decir, que las opiniones y actitudes de los individuos y grupos de individuos están determinadas por causas de variada índole, que son las primeras que hay que examinar.

Este principio metodológico está ampliamente desarrollado. El campo de investigación se divide en dos grandes sectores. El primero es el medio ambiente del obrero. El medio ambiente puede ser institucional y de trabajo. El primero se refiere al medio familiar y al social. En el ambiente familiar influye grandemente la prole, la vivienda y el nivel de vida; en el social es necesario destacar la diferente idiosincrasia de los habitantes de zonas rurales, industrializadas

y áreas de gran concentración industrial. Esto en cuanto al medio ambiente institucional.

El medio ambiente de trabajo tiene una mayor importancia. Es en este terreno donde nacen los problemas laborales más enconados y de mayor envergadura, por lo que reclama mayormente la atención del investigador. Existe una multitud de factores que pueden determinar, por una parte, el descontento y estado de desasosiego general, que produce el menor rendimiento en el trabajo y que puede terminar en el quebranto económico producido por una huelga, y por otra parte la satisfacción general que produce unas relaciones de armonía entre el patrón y los empleados. Agrupando esta multitud de factores, los principales son de tipo económico (salaries), de tipo técnico (organización del trabajo, salubridad del local y horarios), o bien de tipo político o institucional (delegaciones sindicales y consejos de empresa). Destacan los autores la importancia que tiene la información general del obrero sobre fines de la empresa, beneficios de que disfruta, y también de sus deberes y obligaciones para con la empresa.

El segundo sector del campo de investigación de las relaciones humanas abarca el terreno de los fenómenos políticos. Comprende los movimientos de inquietud o bienestar, las opiniones, actitudes, reacciones del individuo y de los grupos de obreros, *asimismo* como sus evoluciones. Es decir, que si el primer sector se refiere a las causas, el segundo lo hace a los efectos.

Realizan los autores un estudio general sobre la organización de la empresa y del trabajo. Sostienen, después de hacer una exposición somera de los tres sistemas más caracteriza-

dos (sistema Taylor, de facultades rígidamente determinadas; Fayol, con amplio margen a la iniciativa personal, y el anglosajón de *line and staff* como sistema intermedio) que en la empresa eficiente las atribuciones y los poderes son objeto de delegaciones sucesivas, inspiradas en la idea de permitir a cada uno el ejercicio de sus funciones.

Después de un pequeño estudio histórico del nacimiento y desarrollo en la doctrina del sistema moderno de especialización en el trabajo, mantienen que la organización actual del trabajo alcanza a dos grupos de problemas. El primero se refiere a la utilización de la mano de obra, obtención de material y sucesión de las distintas fases de la producción. El segundo, a la evaluación del trabajo, al trabajo en equipo y horario de trabajo.

Termina la obra con una serie de gráficos explicativos de los distintos procedimientos de trabajo y organización de empresa expuestos a lo largo de los cuatro apartados que la componen, con un total de 140 páginas verdaderamente interesantes, editadas con fecha de 1955.—JESÚS GARRIDO LESTACHE.

FERRAROTTI, Franco: *La protesta operaria*. Edizioni di Comunità. Milán, 1955. 124 págs.

En las primeras líneas de esta obra, el autor señala la existencia de un movimiento operario, según el cual hay una tendencia que no sólo se articula como movimiento de protesta, sino que se opone fuertemente al proceso de industrialización, que tiende a reducir progresivamente la participación del trabajo entre los ele-

mentos de la producción, desplazándolo, y haciendo ocupar su lugar al capital.

El problema que se plantea es de gran magnitud, y su importancia y complejidad exigen que sea tratado por separado. Algunos autores han rechazado este movimiento, tachado de constituir una «protesta contra el futuro». El autor sostiene, por el contrario, que se hace necesaria una revisión radical de conceptos y un estudio completo de sus fundamentos.

Las 124 páginas de esta pulcra edición, realizada en Milán en 1955, están distribuidas en siete apartados o capítulos, referentes a las siguientes materias:

I. Desarrollo económico y movimiento operario, donde se destaca la importancia, no sólo cuantitativa, de los movimientos y agitaciones políticas entre los trabajadores, que constituyen una de las mayores fuerzas de propulsión social en la sociedad actual.

II. Sindicatos y marxismo. Franco Ferrarotti mantiene que esta teoría marxista ha sido la más ampliamente difundida, pues su concepto del movimiento operario es el más amplio y omnicomprensivo.

Para los marxistas ortodoxos, por otra parte, los sindicatos son la piedra angular y punto de origen del desarrollo del movimiento operario. La actividad sindical —sostienen— tiene en sí su propia justificación última.

III. La teoría de Sidney y Beatriz Webb. Toma el autor algunos conceptos elaborados por estos dos tratadistas ingleses. En su *History of the Trade Unionism*, definen al sindicato como «una asociación de carácter perpetuo y continuo de asalariados, que tiene como fin el mantener y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores».

Después de un estudio detallado del sistema sindical inglés, los autores plasman sus conclusiones, tomadas por el señor Ferrarotti: «Para el mejoramiento de las condiciones de empleo en cuanto a salarios, jornada de trabajo, condiciones sanitarias y seguros, los afiliados a las *Trade Unions* tienen solamente dos medios expeditivos: el de la «Common Rule» y el de la «Restriction of Numbers».

IV. La teoría de Selig Perlman. Este sabio americano parte de la aseveración de que el núcleo central del que es necesario partir para comprender en su totalidad el movimiento obrero, no es la lucha de clases, ni de la oposición productores y capitalistas en abstracto, sino la situación individual de obrero, es decir, su puesto de trabajo.

Esta teoría de Selig Perlman está expuesta en su obra *A theory of the Labor Movement*, editada en Nueva York. Franco Ferrarotti la recoge en su obra y la hace objeto de una amplia crítica.

En el apartado V se hace un resumen crítico y el autor desarrolla más ampliamente su doctrina, esbozada en el prólogo.

Por último, en los dos apartados finales, referentes respectivamente a la industrialización y a la fábrica, destaca que la industrialización ha alcanzado un punto avanzadísimo, pero que se espera que en el futuro progrese todavía mucho más. En cuanto a la fábrica mantiene que actualmente es una comunidad real, de colaboración y unión de todos, y animada por un empresario. Destaca el autor la importancia fundamental de la tarea del empresario en las empresas modernas, como elemento rector y animador de esta comunidad. JESÚS GARRIDO LES-
TACHE.

FRIEDMANN, GEORGES: *Problemas humanos del maquinismo industrial*. Traducción de María Elena Vela. Editorial Sudamericana. Buenos Aires, 1956. 539 páginas.

Obra sumamente interesante y de la máxima actualidad en nuestra Patria, cuando en el momento presente existe una honda preocupación por los problemas de la productividad. En la misma se recoge la experiencia mundial sobre el tema en los últimos cincuenta años.

Consta de una introducción, en la que se examinan las causas de la segunda revolución industrial, los problemas suscitados, las soluciones dadas y los resultados obtenidos.

En la primera parte se estudia «el factor humano», examinando el taylorismo, sus pretensiones, procedimientos y resultados, reacciones provocadas y crítica del sistema; las aportaciones de la fisiología del trabajo; los problemas de la fatiga y sus soluciones —pausas y duración del trabajo—; la importancia del ambiente; la adaptación de la máquina al hombre y los problemas de los accidentes.

En la segunda se examinan «los límites del factor humano», estudiando los problemas de la monotonía —causas y remedios—, del ritmo, del trabajo en cadena y del automatismo, y se concluye con los problemas de la habilidad profesional y del aprendizaje industrial y cultura profesional.

Y en la tercera, bajo el título de «Hacia una psicología de la empresa», se estudian las reacciones obreras y las observaciones de los psicólogos ante el problema del obrero y la racionalización; el movimiento de las relaciones industriales, con indicación de las experiencias de Haw-

hombre, norteamericana; Bat'a, checa. y Bardet y Siuvelles, francesas; aspectos de movimiento y valor y límites del mismo.

Y se termina la obra con unas conclusiones.

Cuando a fines del siglo XIX la expansión de los medios de producción por obra de la segunda revolución industrial exigió en las fábricas los primeros esfuerzos de organización científica del trabajo, Taylor y sus seguidores consideraron los problemas del rendimiento desde el punto de vista del hombre aislado, buscando una mayor producción, mediante el sistema que obliga al obrero a utilizar mejor la máquina y con ello lograr un mayor rendimiento.

Esto no implica que la aportación de Taylor no haya sido importante, pues, en primer lugar, introdujo una serie de mejoras materiales en los procedimientos industriales, aunque sin preocuparse, y esta es su gran equivocación, de los problemas humanos del obrero; y, en segundo, la reacción que sus métodos originaron fué la fuente de investigaciones posteriores: fisiología y psicología del trabajo, psicotecnia y movimiento de relaciones industriales, que han determinado un avance considerable en este campo tan importante.

Cuando la fisiología del trabajo y la psicotécnica iniciaron sus estudios, si bien adoptaron una postura de crítica a los métodos tecnicistas de la O. C. T. (organización científica del trabajo taylorista), no obstante, durante mucho tiempo, no pudieron sustraerse del legado individualista de ésta. Representa en la evolución una etapa necesaria, útil y fecunda, pues supone un estudio científico, desde el punto de vista de la constitución biopsicológica del individuo que tra-

baja, de los problemas de la fatiga, de las pausas, de los accidentes y de la adaptación de la máquina al hombre.

Pero fisiólogos y psicotécnicos se dieron cuenta que era necesario estudiar al hombre en su plenitud, el hombre total, con los entrelazamientos variados de sus intereses, de sus vínculos con el medio ambiente, pues éste irrumpe en los problemas biopsicológicos de los talleres. Desde este punto de vista, las encuestas sobre la monotonía, el trabajo en cadena, el automatismo y la habilidad profesional han constituido encrucijadas en las que no tuvieron más remedio que descubrir que los horizontes de la investigación habían sido limitados en exceso.

Los estudios de las reacciones obreras ante la racionalización han estimulado la atención de los psicotécnicos hacia el factor social. A cada paso se les impone, en la empresa, la importancia de la psicología colectiva del grupo industrial, de las interrelaciones humanas entre obreros, cuadros y dirección, que crean un clima. Los diversos medios de vigilancia, el cálculo de salarios y tiempo, la repartición de las sesiones de trabajo y las pausas se convierten desde este ángulo en otros tantos elementos importantes que condicionan la mentalidad colectiva de una empresa y, a través de ella, el rendimiento.

Los trabajos les hacen tropezar sin cesar con este hecho fundamental: la importancia práctica de la adhesión del obrero a la empresa, tanto afectiva como social. Esta integración aparece cada vez más como el cuadro en el cual se inscriben las actitudes particulares y los problemas concretos: así, la hostilidad ante el trabajo ra-

cionalizado, impuesto desde arriba, evoca inmediatamente la participación de los delegados obreros en la gestión económica y técnica de la empresa. Del mismo modo, en el fondo del fenómeno del trabajo a desgana, surgen causas de orden económico y social.

El psicotécnico demuestra cuánto importa la participación psicológica del obrero en las transformaciones metódicas de sus tareas; por eso se preocupa por conocer cómo reacciona interiormente ante las medidas de racionalización; postulando, además, una cooperación efectiva y una armonía entre las diversas categorías de personal.

El movimiento de las relaciones industriales supone un nuevo avance, en cuanto reconoce en forma manifiesta la interpenetración de los factores sociales e individuales en la vida y en la organización de la empresa. Este movimiento se desarrolló en un doble plano: empírico, por las iniciativas de las grandes empresas, y científico, por las encuestas metódicas en las que habían participado equipos de las diversas ciencias del hombre.

Unas y otras han demostrado la importancia de la mentalidad colectiva del personal: «el espíritu del cuerpo»; y que la ineptitud de la O. C. T. para superar las dificultades de aplicación de la racionalización se debe en gran parte a la subestimación de los problemas psicológicos de la empresa: lo que a primera vista parecía ser un obstáculo de orden técnico, en un examen más profundo se revelaba como una incapacidad para dirigir hombres.

Consecuencia: el tender a reforzar frente a las otras colectividades que lo rodean el grupo social que consti-

tuye la empresa, por toda una gama de medios prácticos, sin bases ideológicas: difundiendo una nueva concepción de las funciones y de la actitud de los dirigentes, definiendo y educando un nuevo tipo de líder industrial, persiguiendo la integración tanto del obrero como del empresario, del ingeniero y del capataz, creando y fomentando los clubs deportivos, los Comités de empresa, preocupándose por las formas de salario y de participación en los beneficios y postulando la división de la empresa en talleres semiautónomos.

Hoy se reconoce la repercusión de estos elementos de integración del potencial físico y mental del obrero, en la cantidad y calidad del rendimiento y en la conciencia y satisfacción profesionales.

Todas las probabilidades prácticas de la racionalización son dudosas si no se logran resolver los problemas de psicología colectiva que implican su aplicación práctica a la empresa.

Ahora bien, la creación del espíritu de cuerpo tiene sus límites, que el movimiento de las relaciones industriales no supo descubrir. Pues si bien se puede conseguir integrar al obrero en la empresa, considerada como una colectividad de organización, de técnica, de obras sociales; no se logra como una asociación de hombres ligados por fines y sentimientos comunes, iguales en dignidad y en derechos. O bien, cuando el movimiento pretende ir más lejos, cuando trata de transformar radicalmente la estructura de la empresa por Comités de gestión, por nuevos métodos de remuneración, de participación en los beneficios y en la dirección, que representa ya un repliegue del sistema de producción industrial definido por el asalariado y por el capital, su

penetración interna por otro sistema y por otras instituciones en formación? Decir que el obrero se convierte en sujeto de las medidas de su racionalización, ¿no significa por eso mismo reconocer que ya no es únicamente un asalariado?

Conclusiones: Si bien es cierto que en muchísimos casos la máquina ha aligerado la carga para el hombre no lo es menos que en muchos les ha convertido, si no en desocupados, por lo menos en aprendices, en complementos vivos del automatismo.

La racionalización no es un absoluto. No hay una, sino varias racionalizaciones, diferentes según el punto de vista con que se las organiza, las condiciones concretas en que se integran y el contenido que se les da. Desconocer esta realidad, confundir en un mismo término preocupaciones tan distintas como el cuidado comprensivo del factor humano, las exigencias metódicas de una economía nacional y el esfuerzo de las Direcciones dirigido hacia el rendimiento y el beneficio máximos, favorece una latente confusión.

El psicotécnico no puede permanecer neutral —que sería lo más lógico mientras carezca de carácter oficial y actúe por cuenta de las empresas—, sino que la naturaleza misma de sus investigaciones exige que tenga constante y lúcida conciencia de las interrelaciones técnicas, fisiológicas, psicológicas, económicas y sociales.

El fracaso del factor humano frente a sus amplias pretensiones se explica por los límites del mismo, pues los principales problemas rebasan su propio terreno, en el cual las ciencias fisiopsicológicas esperaban resolverlo. Detrás del trabajo está el trabajador, y con éste surge todo el entrecruzamiento de relaciones sociales

y morales en las que se integra. Si se quiere desenredar el ovillo de inhibiciones en el trabajo, liberar en el individuo el potencial técnico y psicológico y crear la adhesión plena hay que tomar en cuenta la relación psicológica del trabajador con todos los grupos que integra, comprendiendo el Sindicato, la profesión, el partido político, la clase social y la nación.

El maquinismo en la industria es una de las múltiples fases de la transformación de las condiciones de existencia de la humanidad, por lo que ante él no caben las posiciones extremas: pesimista u optimista. La primera, por cuanto las afecciones de degradación psicológica y moral tienen un valor relativo, pues no es exacto que la máquina por sí misma suprima toda alegría en el trabajo, sino que son las condiciones impuestas por una racionalización estrechamente tecnicista, al servicio de intereses particulares, las que profundizan la escisión entre el obrero y el trabajo mecanizado. Y la segunda, porque no puede hacerse una afirmación general sin tener en cuenta las circunstancias concretas en que se desenvuelve.

La introducción global del maquinismo en la industria no amenaza inmediatamente, ni mucho menos, la dignidad del hombre considerado como consumidor, si al contrario se le considera como productor, presenta para su equilibrio psíquico y su porvenir espiritual peligros más difíciles de vencer. Los que únicamente se podrán superar con una triple valoración del trabajo: intelectual, mediante un aprendizaje integral, disminución de la jornada y cambios en el trabajo; moral, transformando los métodos de trabajo, para elevar la opinión del que lo realiza, resaltando su dignidad, y social, mediante la coope-

tación del obrero con sus compañeros y del obrero con la empresa, sintiéndose copartícipe y responsable de la vida y dirección de la empresa.

Y finalmente, el maquinismo industrial es un «test» gigantesco, que saca a plena luz la repercusión de los factores sociales sobre la actividad mental y moral del hombre contemporáneo. Muestra en qué dirección un humanismo deseoso de transformar efectivamente la condición humana debe orientar sus pasos y sus esperanzas. — JULIÁN CARRASCO BILINCÓN.

ARMENIOS, DEMETRIO: *Desarrollos recientes en el campo de la seguridad social*. A. I. S. S. México, 1956. 157 páginas.

Nos encontramos en presencia de un informe que tiene la finalidad de dar una visión de conjunto de la evolución ocurrida en el campo de la seguridad social y en el plano internacional, abarcando Europa, África, Asia y Oceanía, durante el tiempo comprendido entre 1953 y 1955.

Se comienza por hacer una referencia a los últimos países que han introducido regímenes generales de seguridad social, como Birmania, Israel y Filipinas; y a las ampliaciones efectuadas en el campo de aplicación: Italia ha extendido el Seguro de Enfermedad a los colonos agrícolas; el Surte incluye en el sistema de pensiones a los trabajadores independientes en la agricultura; en Suiza se ha creado el Seguro de Accidentes profesionales en el campo, y en Yugoslavia se han dictado medidas de protección en favor de los trabajadores agrícolas; también se alude a la protección completa en España a los trabajadores rurales.

Por dificultades económicas no se aplican los beneficios de la seguridad social a los trabajadores agrícolas de Filipinas y Egipto.

Los trabajadores independientes, autónomos, van siendo objeto de medidas de protección en diversos países como Alemania Occidental, Austria, Bélgica, Bulgaria, Francia, Italia y Luxemburgo.

El círculo de personas protegidas ha sido ampliado en Argelia, Francia, China, Noruega, Pakistán, Alemania Occidental y Países Bajos.

Continúa un análisis minucioso de las modificaciones introducidas en cada una de las prestaciones de la seguridad social. En el Seguro de Enfermedad y Asistencia Sanitaria, Birmania y Filipinas han creado nuevos regímenes que cubren las dos ramas; la India ha establecido un régimen particular para los funcionarios, el Japón para los jornaleros e Italia para los titulares de pensiones del Estado. Yugoslavia se ha visto obligada a proceder a una completa reforma de su régimen, ya que las tarifas muy elevadas del régimen anterior facilitaban el abuso y el fraude.

En todos los países se preocupan por los problemas creados en el Seguro de Enfermedad sobre la coordinación de la seguridad social con los servicios de la salud pública, represión de los abusos y fraudes y el aumento del costo de los gastos por el incremento de los honorarios de los médicos y de los gastos farmacéuticos y hospitalarios.

Por lo que respecta al seguro de desempleo, Filipinas ha iniciado este sistema, Grecia ha procedido a la reforma completa del seguro y Austria, Bélgica, Hungría, Noruega y la Unión Sudafricana han tomado medidas pa-

de evitar y reprimir el abuso y el fraude.

En la protección social contra los accidentes del trabajo, Birmania e Israel han implantado este Seguro: Suiza lo ha extendido a los trabajadores agrícolas y el Congo Belga, Francia, Noruega, Países Bajos y Suecia han establecido modificaciones en sus legislaciones respectivas.

Las asignaciones familiares también han sufrido modificaciones: Alemania Occidental ha creado un régimen para los asalariados y los trabajadores independientes; Austria también ha impuesto un régimen para estos trabajadores autónomos, así como los Países Bajos. En Francia se ha observado la particularidad al introducirse por vez primera una diferencia en la tarifa de las asignaciones familiares según la edad de los hijos.

En el Seguro de Maternidad, Birmania e Israel han introducido estas prestaciones, y Yugoslavia y Suecia han dictado mejoras considerables. En el Seguro de Invalidez, Filipinas lo ha implantado, Suiza ha iniciado gestiones para establecerlo y Yugoslavia, Japón y los Países Bajos proyectan modificaciones.

El Seguro de Vejez y Supervivencia ha tenido también importantes novedades: los nuevos regímenes de Israel y Filipinas cubren los riesgos de vejez, defunción y gastos funerarios. Bélgica ha creado un nuevo régimen de pensiones; Bulgaria ha extendido el Seguro a las profesiones laborales y culturales; los Países Bajos a la zona del mar, y el Reino Unido, Austria, Francia, Grecia, Hungría, Japón, etc., han introducido importantes reformas. Entre las cuestiones actuales que son objeto de consideración en este sistema de prestaciones figuran las provocadas por el hecho

demográfico del envejecimiento de la población y el desempleo en las personas de edad avanzada.

Se observa también que la mayoría de los países han adoptado medidas para mejorar el nivel de las prestaciones, y algunas legislaciones han promulgado normas que permiten la variación automática de las pensiones, según las fluctuaciones del costo de la vida, como en Bélgica y en Francia.

La administración de la Seguridad Social también presenta variaciones interesantes; Hungría, Polonia y Checoslovaquia tratan de transferir la gestión de la Seguridad Social a los Sindicatos con notable éxito en esta iniciativa; otros países crean órganos autónomos; en otros es el Gobierno el que administra la seguridad social, y no faltan algunos, como Suiza, que establecen sistemas descentralizados.

Siguen unas consideraciones de carácter general, para analizar a continuación la actividad desarrollada en el plano internacional a través de las reuniones de la O. I. T., la A. I. S. S., el Congreso Iberoamericano de Seguridad Social, la Unión Internacional de Organismos Familiares, la Asociación Médica Mundial, etc. Tiene valor el cuadro que se publica sobre las ratificaciones de que han sido objeto los acuerdos internacionales sobre seguridad social.

La que podríamos calificar de segunda parte comprende todas las transformaciones sufridas por la seguridad social en estos últimos tiempos, desde el punto de vista nacional, y en este sentido se presenta el panorama de la seguridad social en cincuenta países con la extensión y detalles que requieren un concienzudo estudio.

Trabajo de gran utilidad para el conocimiento de la seguridad social com-

parada lo mismo en la esfera nacional que en el ámbito internacional de cada país.—MIGUEL FAGOAGA.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Técnicas administrativas del seguro social*. Ginebra, 1955. 91 páginas.

En 1952 se adoptaba por la Conferencia Internacional de Trabajo un convenio sobre seguridad social. Con tal motivo el Director general de la O. I. T. llamaba la atención sobre el hecho de que el problema de numerosos países «no es tanto el de determinar normas como el de resolver las dificultades prácticas que surgen en su aplicación cotidiana». A llenar este vacío y proponer las directrices necesarias en orden a la resolución de dicho problema está encaminada dicha monografía. En ella se describen las técnicas administrativas relativas a los riesgos clásicos comprendidos dentro del seguro social: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

Sobre la base y consideración de estos seguros se van estudiando, a lo largo de las páginas del libro, las cuestiones relativas a los distintos procedimientos de matriculación de los asegurados, inscripción de empresarios, recaudación de cotizaciones, establecimiento de cuentas individuales de los asegurados, comprobación de la existencia o no de un derecho a prestación en los seguros a corto y a largo plazo y, finalmente, elaboración de estadísticas sobre cada una de las materias precedentes, es decir, estadística de asegurados, de empresarios inscritos, de recaudación de cotizaciones y de prestaciones.

Los problemas aquí abordados son circuncidados con un sentido eminentemente descriptivo, que lleva al análisis de las variadas técnicas que respecto de cada problema cabe señalar, a fin de que cada país pueda escoger aquella que se encuentra más en consonancia con sus problemas propios y con las especiales características de su situación.

Ello permite, como es natural, fijar las ventajas e inconvenientes de cada una de las técnicas estudiadas y de las diversas soluciones existentes para cada problema.—MANUEL ALONSO GARCÍA.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Servicios nacionales del empleo. Gran Bretaña*. Ginebra, 1952. 210 páginas.

La presente monografía, cuya preparación ha corrido a cargo del Ministerio de Trabajo del Servicio Nacional de Gran Bretaña, responde, en su plan, al desarrollo de una serie de monografías que sobre esta materia iniciara en el año 1951 la O. I. T., con objeto de poner al alcance de Gobiernos e interesados los distintos sistemas empleados por los países y su posible aplicación en el ámbito internacional. Con ello resulta un estudio altamente sugestivo y que permite conocer, con todo detalle, cuál sea la organización de este Servicio en Inglaterra. Por si fuera poco, a lo largo del libro se contienen incluso organigramas y modelos de fichas de control y de colocación, que otorgan a la presente monografía la significación de un estudio realmente meritorio.

El sistema nacional de oficinas de empleo en Gran Bretaña nace con la

promulgación de la ley de 1909, relativa a Bolsas de Trabajo. Pasos sucesivos se dieron en este campo en 1911 y 1916, singularmente en este último año, en el que con la ley de Seguro Nacional todos los trabajadores empleados a base de un contrato de trabajo quedaron asegurados contra el desempleo. En momento posterior, año 1918, y como consecuencia en gran parte de las derivaciones que en este aspecto llevó consigo la última guerra mundial, fué dictada la ley sobre empleo y formación profesional, que obliga al Ministerio de Trabajo a proporcionar «todas aquellas facilidades y servicios que estime convenientes para asistir a las personas en la selección, capacitación, obtención y mantenimiento de un empleo apropiado a su edad y calificaciones, así como asistir a los empresarios en la búsqueda de trabajadores competentes».

Siguiendo este propósito, y de conformidad con la significación de las líneas generales del mismo, la monografía que comentamos estudia la organización administrativa general (central, regional y local) de los Servicios de empleo; las funciones de la política nacional, los programas y procedimientos organizativos y estadísticos en todas sus variantes y especialidades; la organización y funcionamiento de los comités consultivos en su demarcación geográfica y en su diferenciación por edad, sexo, industria y categoría profesional; la contratación y formación del personal del Servicio de empleo, analizando sus diversos métodos, programas y organización; para terminar, por último, con unas páginas dedicadas a las agencias privadas de colocación, a su reglamentación legal y a su colaboración con el Servicio, y otras centradas

en el estudio de las técnicas de investigación en materia de empleo.

El libro se cierra con unos apéndices de tipo práctico, que comprenden desde la jerarquía profesional y escala de sueldos del personal de servicio hasta los programas, detallados con horario, de un curso de formación básica para las distintas clases de funcionarios de aquél.—**MANUEL ALONSO GARCÍA.**

MESSNER, Johannes: *El experimento inglés del socialismo.* Rialp. Madrid, 1957. 151 págs., 40 pesetas.

Constituye este libro una síntesis estimable de las consecuencias causadas en Inglaterra por el Gobierno del partido laborista, calificado de socialismo, aunque tengamos que aceptar este título con bastantes reservas.

No sólo se aborda en toda su importancia el problema de las nacionalizaciones, sino que se examinan igualmente todos los aspectos del experimento laborista inglés, con una extensa e interesante documentación recogida. Aunque la crítica del socialismo inglés es adversa, pero justa, no por eso defiende el capitalismo liberal, ya que estima necesaria una profunda reforma social.

Comienza el autor por estudiar las características del socialismo inglés, muy distintas del marxismo y del comunismo. El movimiento obrero socialista inglés recibió su impulso espiritual de tres formas: la ética social del fabianismo, el movimiento de formación de obreros y la doctrina del Estado del idealismo filosófico. Diferre del socialismo marxista en tres posturas características: no es ateísta-materialista; no mantiene en cuestiones económico-sociales ninguna postura doctrinal determinada, y no prece-

niza la lucha de clases en el sentido marxista; esta idea está subordinada al sistema de orden democrático.

El laborismo inglés ha destacado como éxitos más importantes: la eliminación del paro, el seguro social y la redistribución de ingresos; señala también como medidas de organización económica importantes, la nacionalización de la Banca Nacional y de varias industrias, la ley de expropiación de terrenos para la construcción de ciudades, la dirección de la política de créditos y los sistemas de control de la producción, del consumo y del trabajo.

Uno de los fines que se propuso el Gobierno laborista fué la supresión de la pobreza, y de cómo no se consigieron estos objetivos nos da idea las siguientes frases recogidas de Lord Beveridge: «El ataque a la miseria, por medio de los seguros sociales ha quedado grandemente frustrado por la continua subida de precios, de forma que la libra sólo vale dos terceras partes de su valor de 1945; el subsidio de pobreza reemplaza ampliamente el seguro social para poder suplir el estricto mínimo de subsistencia».

A continuación se demuestra cómo el experimento inglés del socialismo no logró ni incrementar la producción por horas de trabajo ni aumentar el consumo por cabeza, a pesar de los siguientes hechos registrados: Inglaterra había percibido suministros incomparablemente mayores que cualquier otro país de la ayuda americana, poseía buenas posibilidades para una expansión económica después de la guerra, y las ventajas de un mercado propio para la venta no tenía que preocuparse por la competencia alemana y japonesa en los mercados mundiales, y se abastecía de materias primas baratas de las Colonias. Contribuyó a frenar el aumento de la producción los impedimentos puestos a

las empresas privadas en forma de múltiples controles debidos a la política de inversiones, materias primas, trabajo y producción.

Por lo que se refiere a la política financiera se advierte que durante este ensayo se producía una inflación y desvalorización de la libra inglesa imposible de contener. El resultado de la política socialista de impuestos fué que Inglaterra llegó a ser la nación que pagaba más impuestos en todo el mundo. Todo esto originó la inevitable crisis a que se refieren los siguientes comentarios: «Lo nuevo en este proceso de la economía de la postguerra es su efecto de minar el estado social... No sólo la continua desvalorización de nuestros ahorros, sino también de nuestra seguridad social... Los aumentos de salarios sólo empeorarán el estado de inflación. Sin embargo, el que percibe un salario no es el principal perjudicado mientras conserve su empleo. La peor parte la llevan los ancianos, enfermos y los que dependen de ingresos fijos». El propio Beveridge comentó: «Para mantener el nivel de vida al que yo estoy acostumbrado he de trabajar muchos años más sobre la edad a la que se debería descansar para ganar dinero. Y no estoy seguro, de ninguna manera, que ni aun con mis ganancias actuales el ahorro que hice en mi juventud me alcance mientras viva. Sólo tengo la esperanza de no vivir por demasiado tiempo.»

Al hablar de las nacionalizaciones se afirma que el consumidor recibió la impresión forzosa de que las empresas nacionalizadas le sirven peor y más caro que antes, y como contribuyente y ciudadano de una democracia percibió la dificultad que tienen las empresas nacionalizadas de rendir cuentas ante el público y ante el parlamento.

Messner compara la política inglesa

con la alemana de la postguerra y dice que la economía alemana ha demostrado la veracidad inalterable de la ley fundamental, muy a menudo olvidada, de que el único camino de una nación para incrementar su renta nacional y con ello mejorar su nivel de vida, consiste en el trabajo y en el ahorro.

Hace resaltar cómo según la interpretación socialista el estado social es el estado de la seguridad social, y en este punto al analizar los resultados se formulan consideraciones dignas de tener en cuenta porque, si bien millones de personas que antes no podían gozar de asistencia médica completa y de odontólogo, hoy disfrutan de estos servicios y se ha suprimido en gran parte la pobreza, no es menos cierto que las utilidades del servicio de sanidad rebasan todas las provisiones en gran parte a causa del uso abusivo de este servicio; se quejan los médicos que demasiados pacientes les quitan el tiempo con pequeñas, y se quejan los pacientes de que el médico no les puede atender como antes; los médicos están tan sobrecargados de trabajo que no tienen tiempo material para atender y tratar debidamente al paciente, ni de estar al día de los progresos científicos; se ha burocratizado el servicio público de sanidad y los gastos de administración de hospitales y residencias son excesivos.

Se habla de cómo la democracia liberal se transforma en democracia socialista con los inconvenientes que se denuncian. Todo esto hizo que el pueblo inglés reaccionase en contra del ensayo laborista y fueron las Cooperativas y los Sindicatos, así como la clase trabajadora, los que protestaron contra la continua crisis, la inflación, el aumento del coste de la vida y la escasa productividad; los obreros veían

que, pese a los avances económico-sociales se enfrentaban con una creciente inflación y una continua subida en el coste de la vida, lo que ha producido un deseo de autocrítica dentro de los dirigentes del laborismo inglés. En esta línea ha escrito Crossman: «el deber principal del socialismo consiste hoy día en evitar la concentración de poderes, tanto en manos de la dirección industrial como en las de la burocracia del Estado».

Termina el autor elogiando el elevado espíritu ético de autocrítica del socialismo inglés, el gigantesco resultado político-social obtenido en un período tan incierto, pero deja al lector la contestación de si el estado social de concepción socialista es el camino para lograr una política social que asegure el continuo y consolidado progreso económico-social, según el riguroso estudio realizado. — MIGUEL FAGOAGA.

C. I. T., *Problemas de la política de salarios en Asia, Cincobra, 1956.*
147 págs., 1,25 dólares.

El estudio a que nos referimos constituye la versión revisada de un informe preparado por la C. I. T. para la Conferencia Regional Asiática, celebrada en Tokio en septiembre de 1953.

Se comienza por examinar algunos elementos básicos relativos a la situación de la población trabajadora en Asia, en materia de ingresos y empleo, para determinar claramente el tipo de política de salarios que más conviene a estos países y obtener ciertas indicaciones sobre la contribución que puede esperarse de la política de salarios para elevar el nivel de vida de la clase trabajadora.

A continuación se aborda el pro-

biema de la distribución de los recursos entre la formación de capital y el consumo a que hacen frente los países de Asia en sus esfuerzos por activar el desarrollo económico. Esta cuestión reviste gran importancia en la determinación de niveles adecuados de salarios y en la proporción en que podrán aumentarse dichos salarios en un futuro inmediato.

Al tratar de los objetivos de la política de salarios se afirma que en los países de Asia el objetivo económico general a que debe tender en primer lugar esa política consistirá en establecer un nivel y una estructura de salarios que permita acelerar el desarrollo económico.

Se hace notar que en la mayor parte de esos países se ha promulgado legislación sobre salarios, y en un gran número de ellos la reglamentación sobre salarios dispone específicamente la determinación de tarifas mínimas en diferentes oficios e industrias. Birmania, India y Filipinas, conscientes de las especiales necesidades de los trabajadores agrícolas, han incluido las correspondientes disposiciones en su legislación de salarios para proteger el empleo en la agricultura. En Indonesia y Tailandia no existe todavía una legislación completa sobre salarios. En Pakistán, aunque no se dispone de una legislación sobre salarios mínimos, se halla en vigor una ley sobre pago de salarios. Sin embargo, la inmensa mayoría de los trabajadores de Asia necesitan aún ser protegidos por alguna forma de reglamentación de salarios, sobre todo en la agricultura.

Seguidamente se analizan algunos

problemas que plantea la política de salarios en los países de Asia: en primer lugar, si se debe tender a establecer un salario mínimo uniforme en la esfera nacional, o si se debería establecer un sistema más diferenciado de salarios mínimos que tuviese en cuenta las variaciones en la prosperidad entre industrias y regiones, así como otras circunstancias. El segundo problema fundamental consiste en saber combinar y aplicar los dos criterios de conveniencia social y de efectividad económica al determinar el nivel del salario mínimo; la tercera cuestión se refiere al establecimiento del procedimiento apropiado para la determinación y aplicación del salario mínimo.

Otra serie de dificultades surgen sobre la inspección y aplicación de esta legislación en la mayoría de los países insuficientemente desarrollados. Tal vez la mejor manera de enfocar este problema de la aplicación de los salarios mínimos en Asia radique en recurrir a una labor educadora.

La política de salarios y el desarrollo económico presenta diferentes aspectos que son debidamente enjuiciados, tales como asegurar la elevación de los ingresos de los trabajadores a medida que aumente la riqueza como resultado del desarrollo económico; determinar si la política de salarios puede contribuir y en qué grado acelerar el desarrollo económico y el ajuste de los salarios a las variaciones del coste de la vida.

Abundantes datos estadísticos y ordenados índices completan este curioso y documentado trabajo.—MIGUEL BACAGA.