

CRONICA INTERNACIONAL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

EL CONSEJO DETERMINA LA ACCIÓN DE LA OIT

En su reunión de noviembre de 1979, el Consejo de Administración de la OIT destacó la necesidad de adoptar nuevas normas sobre la terminación del empleo y sobre la protección de los trabajadores migrantes contra la pérdida de sus derechos de seguridad social.

Trabajadores migrantes

Reconociendo que los trabajadores migrantes a veces pierden beneficios de seguridad social correspondientes a los períodos de cotización, de empleo, de seguro o de residencia que han acumulado en su propio país, sin que puedan readquirir nuevos derechos en el país huésped, la reunión fijó un nuevo punto para el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1981, relativo a la conservación de los derechos de los trabajadores migrantes en materia de seguridad social.

Terminación del empleo

También se determinó que en 1981 se debatirá la creación de nuevas normas sobre la terminación del empleo a iniciativa del empleador. El Consejo de Administración decidió inscribir este punto en el orden del día de la Conferencia, teniendo en cuenta que la legislación y la práctica se han desarrollado considerablemente en muchos países desde que fue adoptada la recomendación correspondiente de la OIT en 1963. El nuevo instrumento

fijaría normas relativas a la justificación del despido, a los procedimientos que deben seguirse antes del despido, el derecho de apelación, los plazos de preaviso, la protección de los ingresos y la terminación del empleo o el despido por razones económicas, tecnológicas o de índole similar.

OTROS ASUNTOS

Es probable que en la Conferencia de 1981 sean sometidos a segunda discusión los puntos siguientes: fomento de la negociación colectiva; igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores; trabajadores con responsabilidades familiares, y seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

ACCIÓN CONTRA EL «APARTHEID»

El Consejo de Administración tomó nuevas medidas en el combate contra el *apartheid* en la República de Sudáfrica. Decidió convocar una reunión inmediatamente antes de su reunión de mayo de 1980, para analizar los cambios propuestos o efectuados en materia de *apartheid* en cuestiones laborales y para evaluar los programas de la OIT en este campo. Se recomendó establecer un comité en la Conferencia de junio próximo para examinar el informe especial del director general sobre el *apartheid* juntamente con el informe del comité tripartito del Consejo de Administración.

DERECHOS SINDICALES

El Consejo de Administración adoptó conclusiones definitivas o informes provisionales sobre 31 casos de supuesta violación de los derechos sindicales en Africa, América Latina y Europa, que habían sido examinados por el Comité de Libertad Sindical (tripartito). En algunos casos se solicitó información adicional a los gobiernos interesados.

Se adoptó el informe de otro comité tripartito, que concluyó el examen de un caso de supuesta violación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, por la República Federal de Alemania.

NUEVO VICEPRESIDENTE EMPRESARIAL

Jean-Jacques Oechslin (Francia) fue elegido en esta reunión vicepresidente empresarial del Consejo de Administración. Su antecesor en el cargo era Gulimar Bergenström (Suecia), que acaba de retirarse.

El señor Oechslin, director de Asuntos Sociales Internacionales del Consejo Nacional de Empleadores de Francia, ha sido miembro titular del Consejo de Administración desde 1974 y ha participado activamente en la labor de la OIT durante veinte años. Representa los intereses empleadores en diversos órganos internacionales, en particular los de las comunidades europeas.

El Consejo de Administración rindió un cálido homenaje a los servicios prestados a la OIT por el señor Bergenström, que fue durante treinta años miembro del Consejo de Administración y durante diez años vicepresidente empleador de dicho órgano.

TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

En el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1980 figura la primera discusión sobre un futuro instrumento que garantizaría la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores con responsabilidades familiares. Si bien en esta categoría se incluye a los hombres, el asunto interesa mucho más directamente a las trabajadoras.

En un informe preliminar a la Conferencia la OIT dice que, si bien existen varias normas internacionales que benefician a las trabajadoras —por ejemplo, estipulan la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor—, «esas medidas pueden resultar estériles si, como consecuencia de sus responsabilidades familiares, una gran proporción de mujeres tienen que renunciar a su empleo o a sus posibilidades de ascenso».

En 1965 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, instrumento que trataba primordialmente de la prestación de servicios de asistencia a la infancia, casas-cuna y guarderías, y concernía solamente a las trabajadoras. Ahora, en vista de la forma como ha evolucionado este fenómeno social, hacen falta medidas más completas que garanticen una verdadera igualdad de oportunidades y de trato y una mayor libertad de elección «a los hombres y a las mujeres», y que les permitan asumir su doble responsabilidad sin grandes dificultades.

Possible desempleo

El informe dice que, según las regiones, las mujeres con responsabilidades familiares son particularmente vulnerables al desempleo. En la mayoría de los países con economía de mercado, las estadísticas revelan una tasa bastante alta de desempleo entre las mujeres de menos de veinticinco años que desean trabajar y entre las mujeres de más de cuarenta años que buscan reincorporarse al empleo. En los países con economía planificada de Europa oriental, parece que las mujeres con responsabilidades familiares se encuentran en situación más favorable, cualquiera sea su edad. En la casi totalidad de los países en desarrollo, fuera de la agricultura y de ciertos sectores como el pequeño comercio, para una mujer las oportunidades de encontrar o volver a encontrar trabajo permanente son muy aleatorias.

La mayoría de los gobiernos —dice el informe— han adoptado disposiciones legales y administrativas con miras a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en materia de empleo, y medidas concretas para ayudar a las trabajadoras, en particular la creación de guarderías infantiles.

Formación insuficiente

A pesar de tales disposiciones, la dificultad de hallar empleo y conservarlo es especialmente grande para la mujer con responsabilidades familiares, puesto que éstas tienden a limitar sus posibilidades de pleno empleo y a restringir su movilidad.

Además, «con demasiada frecuencia —dice el informe— la interesada tiene una noción limitada de las necesidades y posibilidades en materia de empleo y de formación, así como de sus propias capacidades».

Cursos de formación

En general, la formación profesional de las mujeres para la vida activa no es satisfactoria. El informe subraya que hay que dispensar a todas educación y formación antes de su ingreso al empleo y en todas las etapas de la vida laboral. Hacen falta, entre otros, cursos de actualización de conocimientos para las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo luego de criar hijos y oportunidades de capacitación para las mujeres de cierta edad que buscan empleo por primera vez.

En ese sentido se han realizado algunos progresos; por ejemplo, en Australia, Japón y Suecia, existen cursos de readaptación profesional para las

mujeres que momentáneamente han interrumpido su actividad profesional. En la R. S. S. de Bielorrusia, Bulgaria, España, Francia y Hungría se concede prioridad a las mujeres con responsabilidades familiares en los cursos oficiales de formación y de readaptación.

El informe señala asimismo que los servicios oficiales de empleo a veces tienen instrucciones de dar prioridad a la colocación de esas mujeres.

«En España, en el caso de los empleos a tiempo parcial hay que dar prioridad a la contratación de mujeres con responsabilidades familiares. En el Japón se invita a los servicios de colocación a prestar interés particular a las mujeres cabeza de familia. En Polonia, los servicios de empleo están obligados a dar prioridad a la colocación de las madres de familia numerosa y a las mujeres cabeza de familia.»

El cuidado de los hijos

Para los padres que trabajan, el cuidado de los hijos es sin duda la preocupación dominante. Y el informe señala que la disponibilidad de casacuna colectivas y familiares, guarderías, jardines de infantes y escuelas para los niños de edad preescolar, si bien ha aumentado desde hace quince años en la mayoría de los países, permanece muy por debajo de la demanda.

Cuando los niños llegan a la edad escolar no han terminado las dificultades, pues —sin hablar de las enfermedades— hay que tomar disposiciones para las horas posteriores a la escuela y los períodos de vacaciones. En algunos casos, las madres que trabajan están obligadas a dejar su empleo al comenzar las vacaciones de verano y a buscar otro en el otoño. Aunque los sindicatos y las municipalidades de algunos países organizan colonias de vacaciones, por el momento son raros los países que han abordado este problema de manera sistemática.

Guarderías colectivas

El informe dice que «a nivel internacional los expertos están en desacuerdo sobre las incidencias, positivas o negativas, que los sistemas de guarda, colectiva o no, pueden tener sobre el bienestar y desarrollo de los niños». Varios países conceden permiso a las madres que trabajan para que puedan cuidar de sus hijos.

La duración de tal permiso varía de un país a otro. En Hungría, la madre que trabaja puede optar por quedarse en el hogar durante los tres primeros años del niño y recibir una asignación mensual. La empresa tiene la obligación de reintegrarla en un puesto del mismo grado que el que ocupaba

antes del nacimiento de su hijo. En otros países, como en Francia, la República Democrática Alemana, Italia y Suecia, ese permiso puede concederse al padre.

La licencia para criar un hijo es una de las maneras de aliviar la rigidez del empleo en beneficio de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Vida de trabajo flexible

Las horas de trabajo flexibles, el trabajo a tiempo parcial y temporal y las licencias especiales son algunas de las soluciones que están practicándose. En Suecia, por ejemplo, los padres de niños menores de ocho años pueden trabajar seis horas diarias.

El trabajo a tiempo parcial está cada vez más difundido entre las mujeres con responsabilidades familiares. «Según las estadísticas elaboradas por la Comunidad Europea —dice el informe—, los nueve países miembros contaban en 1975 con 9,2 millones de trabajadores a tiempo parcial, de los cuales ocho millones eran mujeres; el 85,1 por 100 de ellas estaban casadas.»

Sin embargo, el atractivo del trabajo a tiempo parcial puede ser menor si se pierden las prestaciones de la seguridad social, como ocurre cuando la duración del trabajo es inferior a la mínima legal para estos efectos. Se han introducido modificaciones en la legislación de algunos países, inclusive Yugoslavia, donde los períodos de empleo de los trabajadores a tiempo parcial por obligaciones familiares cuentan como períodos de empleo a tiempo completo, y lo mismo Bélgica por lo que se refiere a las prestaciones de desempleo.

La mujer en el hogar

El informe señala también la necesidad de proporcionar seguridad económica a las mujeres que optan por quedarse en el hogar. Subraya que, si se quiere que los trabajadores con responsabilidades familiares pasen de lo que es muchas veces una vida de esclavos a una existencia más plena, la reforma del trabajo ha de complementarse con medidas para reorganizar el «segundo turno» en el hogar, sistemas de distribución del trabajo y servicios que alivien las tareas caseras y reduzcan la fatiga.

INGRESO DE VIETNAM

En el mes de enero la República Socialista de Vietnam pasó a ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo, aceptando oficialmente las obligaciones que derivan de la Constitución de la OIT.

RATIFICACIONES DE LA OIT.

CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

En el correr de 1979 se registró un total de 125 ratificaciones de convenios internacionales del trabajo; es la cifra más alta obtenida en los últimos ocho años y supera de lejos el promedio anual registrado durante el último decenio.

Estas ratificaciones, que llevan el total a 4.766, fueron registradas por 41 Estados miembros. De ellos, más de la mitad (el 58 por 100) fueron países en desarrollo. Se trata de 93 nuevas ratificaciones y 32 confirmaciones por los nuevos Estados miembros de las obligaciones contraídas previamente en su nombre.

Cuarenta y seis de las ratificaciones proceden de países europeos, 32 de las Américas, 27 de Africa y 20 de Asia.

El Convenio número 150 sobre la administración del trabajo (adoptado en 1978) recibió el número necesario de ratificaciones para entrar en vigor en 1980.

DERECHOS HUMANOS

Los convenios relativos a derechos humanos esenciales figuran entre los más ratificados. El Convenio número 87 (libertal sindical y protección del derecho de sindicación) ha recibido hasta ahora 92 ratificaciones; el número 98 (derecho de sindicación y negociación colectiva), 109; el número 29 (trabajo forzoso), 121; el número 105 (abolición del trabajo forzoso), 105; el número 100 (igualdad de remuneración), 98; el número 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 98, y el número 122 (política de empleo), 65. Otros instrumentos importantes, como los convenios número 135 (representantes de los trabajadores), número 141 (organizaciones de trabajadores rurales) y número 144 (consulta tripartita sobre las normas internacionales de trabajo), adoptados durante el decenio pasado, han recibido hasta ahora, respectivamente, 35, 21 y 20 ratificaciones.

ESPAÑA

POLÍTICA SOCIAL

¿Es completamente libre un país para elegir su política en materia de tecnología? ¿Cuál es la relación entre empleo y condiciones de trabajo?

¿Qué margen hay para la negociación obreropatronal sobre esos temas? Estas y muchas otras fueron las preguntas formuladas en el seminario sobre productividad, política de empleo y reestructuración económica, celebrado recientemente en Madrid bajo los auspicios conjuntos de la Dirección General de Política Económica de España y la OIT.

Desempleo

Los temas discutidos son de repercusión directa para la política social del país huésped, donde el paro afectaba a fines de 1979 a 1.220.000 personas, o sea, el 9 por 100 de la población activa. Fueron expuestos por cinco especialistas internacionales ante unos sesenta participantes de los medios gubernamentales, empresariales, sindicales, universitarios y regionales.

«SISTEMA DE ALERTA A LOS RIESGOS PROFESIONALES». REUNIÓN DE LA CEE

En una reunión celebrada recientemente en Luxemburgo, los nueve países de la Comunidad Económica Europea manifestaron su apoyo al sistema creado por la OIT para dar el alerta internacional sobre riesgos que afecten la salud y la seguridad del trabajador.

En un seminario reunido conjuntamente por la CEE y la OIT, más de 50 participantes acordaron que el sistema responde a una necesidad real y formularon sugerencias para el funcionamiento práctico de la segunda fase experimental, diciendo que ésta debería iniciarse lo antes posible.

La reunión también debatió los resultados de la primera fase experimental de funcionamiento del sistema y las posibilidades de cooperación a nivel comunitario.

Participaron en este seminario, entre otros, funcionarios de la administración de seguridad e higiene profesionales de los Estados Unidos.

El sistema de alerta a los riesgos está destinado a transmitir rápidamente toda nueva información sobre riesgos profesionales de que se disponga, y sobre la forma de combatirlos, desde la sede de la OIT en Ginebra hacia una red de centros nacionales.

LA SEGURIDAD SOCIAL: UNA CARGA CADA VEZ MAYOR

En los países industrializados no sólo se exige cada vez más a las tres principales ramas de la Seguridad Social —pensiones, atención médica y

seguro de paro—, sino que, influidas por alteraciones económicas y la evolución tecnológica y social, dichas exigencias también varían en alcance y dirección.

Hablando en Helsinki en una ceremonia conmemorativa del LX aniversario de la OIT, el director general de la Oficina, F. Blanchard, declaró que los gastos de la Seguridad Social están alcanzando el punto de saturación y sobre todo en los estados asistenciales, abogó por programas más flexibles y dinámicos que ayuden a la Seguridad Social a mantener sus prestaciones en condiciones económicas desfavorables y a seguir el ritmo de los cambios sociales.

Sin precedentes

En 1975, en Suecia se gastó en Seguridad Social el 27 por 100 del PNB; en Dinamarca y en los Países Bajos, el 26 por 100; en la República Federal de Alemania, el 23 por 100, y sólo algo menos en Bélgica, Francia y el Reino Unido. En los nueve países de la Comunidad Económica Europea cambiaron de manos en 1974, a través de los sistemas de Seguridad Social, 240.000 millones de dólares, lo que constituye un «compromiso moral y financiero sin precedentes», declaró el señor Blanchard.

Este compromiso se refleja en el aumento de los gastos por pensiones, que no se deben sólo a causas demográficas. La edad de la población avanza, pero también ha habido verdaderas mejoras del nivel de vida y la protección de las personas de edad.

En la mayoría de los países europeos se han establecido sistemas de seguridad social que proporcionan atención médica gratuita o a un precio módico, y esos sistemas han de soportar el embate de costos médicos y hospitalarios que aumentan sin cesar. El señor Blanchard señaló que los costos de instrumental y equipo de tecnología avanzada, nuevo tratamiento médico, mayor capacidad de los centros sanitarios, personal más especializado para cuidar a un mayor número de personas de edad y el uso excesivo de los medicamentos contribuyen a engrosar un presupuesto que representa hoy día entre el 6 y el 8 por 100 del PNB de los países europeos.

La salud de los trabajadores

El director general subrayó el interés de la OIT en mejorar las condiciones de trabajo, que entrañará «una reducción de los riesgos profesionales para la salud y de la tensión, la fatiga y la frustración, factores todos ellos que pueden perturbar la salud de los trabajadores», y agregó que «ha

de elegirse entre el entusiasmo por una tecnología médica avanzada y la responsabilidad de proteger la salud de la población, no a cualquier precio, sino al que la sociedad pueda pagar».

La tercera rama de la Seguridad Social en orden de importancia, el seguro de paro, proporciona importantes ingresos sustitutivos a pesar de una situación económica sumamente desfavorable. Las deficiencias y dificultades se deben principalmente a los cambios que se han producido en las causas y el tipo de desempleo desde la época en que se implantaron los sistemas, señaló el señor Blanchard. Al paro de los trabajadores que se encuentran desempleados sin culpa alguna, viene a sumarse un ejército cada vez mayor de jóvenes en busca de su primer empleo y un número, también cada vez más importante, de mujeres que tratan de conseguir trabajo.

Además, los trabajadores tienden a estar desempleados durante períodos más largos, que rebasan los límites máximos establecidos para el pago del subsidio de paro. Como último recurso, a los desempleados tiene que ayudarlos el fisco.

LOS SISTEMAS DEL TERCER MUNDO

«En tanto que algunos siguen debatiendo la cuestión académica de si conviene que los países en desarrollo adopten medidas de asistencia y seguridad social, consideradas en algunos círculos como un obstáculo al proceso de desarrollo, la legislación de esos países en materia de seguridad social ha avanzado y ampliado constantemente su ámbito de aplicación en los tres últimos decenios», dijo el señor Blanchard.

En muchos países en desarrollo esos sistemas, frecuentemente con la asistencia técnica de la OIT, ayudan a satisfacer las necesidades derivadas de la alteración del modo de vida tradicional, y tratan de compensar las desigualdades de ingresos debidas al rápido crecimiento económico.

Todavía queda mucho por hacer en ese sentido, y el señor Blanchard dirigió un llamamiento a las instituciones de ayuda internacional para que cooperen en este esfuerzo, porque —dijo— la seguridad social «no puede rehusarse a la multitud de seres humanos del Tercer Mundo cuya existencia misma es una carga social».

«TORRES DE CONTROL: PROBLEMAS PROFESIONALES»

El Consejo de Administración de la OIT, en su reunión de noviembre, tenía ante sí el informe de un grupo de expertos que se reunió este año,

y que formuló una serie de propuestas encaminadas a resolver los problemas de la profesión con medidas negociadas a nivel nacional e internacional. Entre dichas recomendaciones se hallan las siguientes:

Relaciones profesionales. Los controladores de tráfico aéreo deberían tener el derecho de crear las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas sin autorización previa, y la posibilidad de resolver disputas a través de mecanismos imparciales como el del arbitraje voluntario, que hagan innecesario recurrir a otras medidas de presión.

Horarios de trabajo. Los horarios excesivos de trabajo y los períodos insuficientes de descanso del controlador aéreo son una amenaza contra la seguridad de la aviación. La duración de los turnos que incluyan períodos de fuerte circulación aérea no debería exceder normalmente de ocho horas; los expertos señalaron que en varios países se permite una pausa de treinta minutos cada dos horas.

Responsabilidad legal. En cada país donde los controladores estén llamados a participar en la investigación de incidentes y accidentes, deberían tener derecho a la representación de su sindicato u organización representativa. Debería abolirse la responsabilidad civil independiente de los controladores y proporcionarse a éstos adecuada protección y asesoramiento legal.

Otras medidas propuestas tienen que ver con la remuneración, las pensiones, las posibilidades de carrera, la seguridad e higiene profesionales, la capacitación y la seguridad de empleo.

DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

LECCIÓN PELIGROSA

Han salido de Roma frases angustiosas sobre los momentos actuales: Juan Pablo II ha advertido a todo el mundo:

«¿Acaso no constituyen ya los tiempos en que vivimos una lección peligrosa de lo que puede llegar a ser la sociedad y la humanidad, cuando la verdad evangélica sobre el amor se la considera superada?, ¿cuándo se la margina del modo de ver el mundo y la vida, de la ideología?, ¿cuándo se la excluye de la educación, de los medios de comunicación social, de la cultura, de la política?

Los tiempos en que vivimos, ¿no se han convertido ya en una lección suficientemente amenazadora de lo que prepara ese programa social?

Y esta lección, ¿no podrá resultar más amenazadora todavía con el pasar del tiempo?

Terrorismo

A este propósito, ¿no son ya bastante elocuentes los actos de terrorismo que se repiten continuamente y la creciente tensión bélica en el mundo? Cada uno de los hombres —y toda la humanidad— vive 'entre' el amor y el odio. Si no acepta el amor, el odio encontrará fácilmente acceso a su corazón y comenzará a invadirlo cada vez más, trayendo frutos siempre más venenosos».

E U R O P A

BANCARIOS EUROPEOS DEBATEN HORARIO DE TRABAJO Y RACIONALIZACIÓN

El Comité de la Sección Profesional de Trabajadores de Banca de la EUROFIET, que representa a 550.000 afiliados de 22 países, se reunió recientemente en Londres.

Un punto capital del temario era la racionalización y sus efectos en la reducción de las posibilidades de empleo. El Comité apoyó totalmente el programa de acción propuesto por la FIET establecido en noviembre de 1978 para contrarrestar los efectos negativos de la computarización. El programa comprende una reducción de la semana de trabajo para compensar los puestos suprimidos. El Comité, apoyando enérgicamente a los sindicatos que rehúsan la prolongación de las horas de apertura de los bancos en una época de creciente automatización, recalcó la necesidad de forjar políticas nacionales e internacionales para atender a sus efectos.

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO ENTRE LAS TRABAJADORAS

Un estudio realizado recientemente por el Instituto de Investigaciones Sociológicas de la Universidad de Göttingen sobre la satisfacción en el empleo entre las trabajadoras con responsabilidades familiares revela lo siguiente:

La tasa de participación de las mujeres casadas en la fuerza de trabajo aumentó del 32 por 100 en 1957 a más del 39 por 100 en 1977, y entre los 25 millones de personas que forman la mano de obra actual figuran 9 millones de trabajadoras de quince a sesenta y cinco años.

Capacitación. La proporción de mujeres que estaban recibiendo capacitación en el grupo de quince a veinte años de edad ascendió del 38,5 por 100 en 1962 al 48,1 por 100 en 1976. Sin embargo, el 58 por 100 de las trabajadoras interrogadas no poseían formación alguna. Se comprobó que la satisfacción en el empleo dependía considerablemente de las cualificaciones profesionales; así, el 70 por 100 de las asalariadas con cierta formación estaban satisfechas con su trabajo, mientras que sólo el 56 por 100 de las que ejecutaban tareas relativamente sencillas respondieron en el mismo sentido; el 59 por 100 de las trabajadoras en cadena y el 68 por 100 de las vendedoras declararon estar sumamente satisfechas con su empleo.

Remuneración. Aunque el 90 por 100 de la mano de obra femenina interrogada estimaba que en el pasado había existido discriminación en relación con los hombres, el 68 por 100 opinó que estaban bien remuneradas. Las menos satisfechas a este respecto fueron las vendedoras (21 por 100).

Factores de tensión. Los principales factores de tensión mencionados fueron: cadencia impuesta (31 por 100), esfuerzos físicos (31 por 100), concentración permanente (22 por 100), condiciones del medio ambiente (20 por 100), grandes esfuerzos físicos (14 por 100) y molestias sensoriales (11 por 100); un 38 por 100 de las personas entrevistadas estimaban que el esfuerzo físico junto con la tensión nerviosa eran intolerables a la larga. Compartían esta opinión sobre todo las mujeres que tenían que dedicar más de treinta horas por semana a los quehaceres del hogar.

AUSTRALIA

EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

El informe de la Comisión de Encuesta sobre educación y capacitación se presentó al Gobierno en febrero de 1979. El mandato de dicha Comisión abarcaba no sólo el suministro de medios y servicios de educación para quienes terminan la enseñanza secundaria, sino también la relación existente entre el sistema de educación y el mercado del trabajo, con inclusión de los problemas de los jóvenes desempleados y de quienes abandonan prematuramente la escuela.

Recomendaciones principales

En sus recomendaciones principales para la educación de nivel superior, la Comisión propone lo siguiente:

a) Se debería tener en cuenta la relación numérica entre ingresados en la Universidad y graduados probables según las estadísticas.

b) Al planificar la educación superior se debería tener en cuenta el crecimiento del producto interno bruto, y la expansión debería concentrarse en instituciones de enseñanza técnica y de educación complementaria.

c) Debería existir un centro nacional de investigación y desarrollo en enseñanza técnica y educación complementaria encargado de analizar los niveles de capacitación profesional y de preparar programas modulares de formación inicial y más avanzada.

d) Dentro de la enseñanza técnica y educación complementaria, se debería dar más importancia a la enseñanza práctica.

e) Aunque convenga mantener la especialización entre sectores, en el caso de esferas demasiado pequeñas como para justificar la existencia de centros de capacitación especializados debería extenderse el acceso a la educación mediante la financiación federal de operaciones multisectoriales dentro de una misma institución (por ejemplo, podría impartirse formación técnica dentro de las Universidades).

f) Las autoridades estatales deberían tomar las medidas necesarias para la expedición de certificados académicos sobre la base de los estudios acreditados en tales instituciones.

Educación y empleo

La Comisión señala que los vínculos entre la educación y el empleo son complejos. La evolución técnica que reduce las necesidades de mano de obra en actividades existentes y crea una demanda de la misma en nuevas esferas exige la capacitación para nuevos empleos y el readiestramiento de los trabajadores desplazados. La Comisión recomienda un aumento considerable de las actividades de investigación práctica para identificar cuanto acontezca en las esferas de la ciencia y la ingeniería.

Desempleo juvenil

Tras señalar que el desempleo es elevado entre los adolescentes y sobre todo entre aquellos cuyo nivel de instrucción es más bajo, la Comisión hace hincapié en la necesidad de:

- 1) programas postescolares especialmente concebidos para reducir la fuerte incidencia del desempleo juvenil;
- 2) una evaluación del programa especial de formación para los jóvenes y otros programas de capacitación práctica para el empleo;

- 3) la extensión de los mismos habida cuenta de los resultados obtenidos;
- 4) la creación de un centro especial encargado de analizar las aptitudes de los jóvenes con respecto al empleo y al desempleo y su grado de estabilidad en el puesto.

Aunque pone en tela de juicio la fiabilidad de las previsiones relativas a la mano de obra en la planificación de la educación, la Comisión recomienda que las previsiones se extiendan a esferas de capacitación sumamente especializadas o costosas. Para la elaboración de dichas previsiones se deberían tomar en cuenta las variables en materia de política y también de demanda social.

El Gobierno *decidió establecer una Comisión de Ministros* encargada de coordinar el examen del informe, examen que comprenderá consultas con las autoridades estatales y demás partes interesadas.

BELGICA

REUNIÓN DE ECONOMISTAS SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

Alrededor de 1.500 economistas asistieron a la XIV Conferencia Económica Flamenca sobre la distribución de ingresos y bienes que se celebró en Bruselas recientemente.

Tras examinar medidas específicas, tales como el impuesto negativo sobre los ingresos y el actual sistema de ingresos mínimos garantizados para reducir la pobreza en Bélgica, la Conferencia dio informaciones sobre los efectos de las contribuciones y prestaciones de la Seguridad Social en materia de redistribución. También estudió un detallado análisis de las ventajas y desventajas que encierra la introducción en el país de un impuesto sobre la riqueza.

Otros temas examinados fueron la distribución de los ingresos por persona, la distribución funcional de los ingresos (entre trabajadores y empleadores) y tendencias de los ingresos de los distintos grupos socioprofesionales. En relación con este último punto, se observó que, al igual que en otros países industrializados, es difícil evaluar los niveles de ingreso de los profesionales liberales (médicos, abogados, etc.). También figuraba en el orden del día la cuestión relativa a la distribución internacional del ingreso (entre países desarrollados y en desarrollo y dentro de los países en desarrollo).

POLITICA SOCIAL

CHINA

Nuevas medidas en favor de los ex industriales y terratenientes

En enero de 1979 se anunció una serie de medidas que restablecen los beneficios y privilegios que al fundarse la República Popular de China en 1949 se concedieron a los hombres de negocios e industriales pertenecientes a la «burguesía nacional» a título de compensación por la nacionalización de sus empresas; dichos beneficios y privilegios quedaron abolidos durante la «revolución cultural» de los años sesenta.

Tras declarar inconstitucional la confiscación de los depósitos bancarios, bonos del Estado y demás ahorros acumulados con los intereses pagados por el Estado de conformidad con su política de nacionalización, la decisión del Gobierno prevé la restitución inmediata de esos haberes al tipo de interés bancario corriente. Las casas particulares confiscadas se devolverán, asimismo, a sus propietarios.

Beneficios de los empresarios

En los casos de supresión o retención de salarios elevados pagaderos a los antiguos industriales para compensarlos por la pérdida de sus empresas, se restablecerán los niveles previos y se reembolsarán los salarios atrasados. Quienes posean experiencia técnica en materia de dirección podrán ocupar puestos de ingenieros, técnicos o asesores técnicos en las empresas públicas; otros podrán colocarse en empleos o actividades apropiadas, de acuerdo con su aptitud física. También se restablecen las prestaciones de licencia de enfermedad (50 a 70 por 100 del salario según la situación financiera y la duración de la licencia), las pensiones de vejez, la asistencia médica gratuita, etc.

Supresión de discriminaciones

La decisión dispone igualmente que los hijos de las referidas familias dejarán de ser objeto de discriminaciones en materia de empleo, estudios o ingreso en el partido o la organización juvenil.

En virtud de otra decisión adoptada también en enero de 1979, los antiguos «terratenientes, campesinos ricos, contrarrevolucionarios y elementos

indeseables» gozarán de los mismos derechos ante la Ley que los demás miembros de las comunas rurales del pueblo.

DINAMARCA

Propuestas para limitar las horas extraordinarias para crear posibilidades de empleo

La Comisión de Distribución del Trabajo, nombrada por el Gobierno en 1977 para que lo asesorara en cuanto a los nuevos métodos de crear posibilidades de trabajo, presentó su informe, en que propone modificaciones del régimen de las horas extraordinarias. Esta misma Comisión tripartita es la que ha hecho adoptar en 1979 la jubilación anticipada.

Limitaciones

Según las propuestas, las horas extraordinarias quedarán limitadas a 100 por persona y por año, y las que se efectúen se compensarán con un número igual de horas libres. El efecto debería ser la creación de nuevos puestos, ya que los empleadores tendrán que contratar más trabajadores para mantener sus niveles de producción.

La Comisión propone que todos los trabajadores estén sujetos a la limitación de las horas extraordinarias, y no sólo aquellos cuyas condiciones de trabajo se regulen por convenio colectivo. Sólo tratando el problema en común se lograrán los resultados apetecidos para la creación de empleos.

ESTADOS UNIDOS

Disminuye la satisfacción en el trabajo

Ya se conocen los resultados de la encuesta nacional sobre calidad del trabajo realizada en 1977 para el Departamento de Trabajo por el Centro de Investigación por Encuesta de la Universidad de Michigan. El estudio se basó en minuciosas entrevistas con 1.515 personas y abarcó una amplia gama de problemas de normas de trabajo y de actitudes frente a diversos aspectos de la vida profesional. Esta encuesta es la tercera de una serie, y los datos compilados son comparables a los de las encuestas de 1969 y 1973.

Encuesta. A primera vista, y superficialmente, los resultados poco difieren de los anteriores. A la pregunta: «En suma, ¿hasta qué punto está

usted satisfecho con su empleo?», contestaron «muy satisfechos» o «relativamente satisfechos» el 88,4 por 100 de los trabajadores en 1977, en comparación con un 90 por 100 en 1973 y un 85,5 por 100 en 1969. Sin embargo, como lo habían mostrado las encuestas anteriores, los trabajadores combinan una sensación general de aprobación con un descontento preciso ante diversos aspectos de su respectivo puesto. La satisfacción en el trabajo originada por facetas concretas como el salario, la estabilidad en el empleo, la jornada y el interés por la tarea es mucho menor que la inspirada globalmente por el empleo, y disminuyó de manera significativa entre 1973 y 1977.

Descontento. Parte del descontento posiblemente pueda achacarse a las dificultades económicas posteriores a 1973. Por ejemplo, el porcentaje de interrogados que consideraban «muy cierto» que «el salario es bueno» bajó de 40,3 por 100 en 1969 y 40,7 por 100 en 1973 a 27,2 por 100 en 1977. Disminuyó en forma análoga la satisfacción con las prestaciones marginales: 43,7 por 100 juzgaron «muy cierto» que «las prestaciones marginales son buenas» en 1973, y sólo 32,5 por 100 lo pensaban en 1977. Más aún: los trabajadores económicamente más vulnerables señalaron problemas más graves. Aproximadamente tres de cada cinco trabajadores negros indicaron que sus ingresos no les bastaban para acabar el mes, mientras que en la población trabajadora total la proporción era sólo de uno a cinco.

Frustraciones. Asimismo, la satisfacción de los trabajadores estaba disminuyendo en aspectos aparentemente relacionados con frustraciones causadas por el contenido del trabajo. Sólo el 15,8 por 100 de ellos juzgaban «muy cierto» que «las oportunidades de ascenso eran buenas», en vez del 20,3 por 100 en 1973 y 24,3 por 100 en 1969. Esa pregunta fue la que provocó la proporción más alta de respuestas de descontento: 58 por 100 en 1977, en alza desde el 51,3 por 100 de 1973 y el 51,7 por 100 en 1969. Hubo descensos similares de la satisfacción frente al carácter interesante o estimulante del trabajo, aunque una mayoría apreciable de trabajadores seguían contentos a ese respecto.

Comodidad. La satisfacción decayó igualmente en lo que respecta a la «comodidad» (en la que estaba comprendido, por ejemplo, «un buen horario de trabajo») y a la «cantidad adecuada de elementos» (suficiente ayuda y equipo para hacer bien el trabajo, supervisión). En realidad, el único aspecto preciso estudiado en que la satisfacción permanecía constante era el de las relaciones con los compañeros de trabajo.

Riesgos y otras cuestiones. La encuesta, además de la satisfacción en el trabajo, abarcó los problemas que señalaban los trabajadores en relación con aspectos seleccionados de las normas de trabajo condicionales. El problema citado más comúnmente fue el de la exposición a riesgos para la

salud y la integridad física, pues hubo un 78 por 100 de trabajadores que dijeron estar expuestos a uno o varios riesgos. Los demás problemas mencionados con mayor frecuencia estribaban en: insuficiencia de las prestaciones marginales, condiciones físicas desagradables, horarios incómodos o excesivos, dificultades de transporte, insuficiencia de los ingresos familiares y trabajo relacionado con enfermedades o lesiones (dentro de los últimos tres años). También se acopiaron datos sobre el porcentaje de trabajadores que mencionaban problemas juzgados por ellos «de cierta magnitud» o «graves». Por ejemplo, si bien el 21 por 100 de los trabajadores dijeron que la insuficiencia de sus ingresos familiares les causaban un problema, para un 57 por 100 de ellos el problema era grave: es el nivel de gravedad más elevado de los registrados. La exposición a riesgos físicos era grave para el 32 por 100 de los que la mencionaron como problema, o sea, el nivel más bajo de gravedad registrado, mientras que el 44 por 100 de los trabajadores que señalaron un accidente o enfermedad de origen profesional (15 por 100 del total) consideraban que era algo grave.

ITALIA

Reducción del horario de trabajo y el empleo

La reducción de la duración del trabajo ocupa un lugar cada vez más importante en las reivindicaciones recientes de los sindicatos.

Por ejemplo, la central sindical italiana CISL ha dedicado totalmente dos números recientes de su revista bimestral a la «reducción del horario de trabajo y el empleo».

Aumento del empleo. Con el fin de demostrar que la reducción del tiempo de trabajo puede válidamente contribuir a aumentar el empleo, varios autores analizan las experiencias y las perspectivas de la gestión del horario de trabajo en los principales sectores de actividad y proceden a un examen profundo de las experiencias pasadas en materia de reducción de la duración del trabajo en Italia, de los principales argumentos en contra y a favor de «reparto de trabajo», las perspectivas a plazo medio del mercado del empleo, los efectos económicos y sociales del progreso técnico y de la organización del trabajo, así como las repercusiones de las innovaciones técnicas sobre el empleo.

Desequilibrios regionales. A la luz de las tesis formuladas, parecería que, para que la reducción de la duración del trabajo contribuya realmente a eliminar los desequilibrios regionales y a resolver el grave problema del

empleo, tendría que situarse en un marco global y efectuarse en forma progresiva y diferenciada (Norte y Sur, sector público y sector privado, trabajo normal y trabajo por turnos, etc.).

Condiciones esenciales. Se consideran condiciones esenciales para alcanzar los objetivos buscados un control estricto de las horas extraordinarias, un conocimiento de la dinámica cuantitativa y cualitativa de las plantillas por parte de las organizaciones sindicales y una estrecha participación de estas últimas en la elaboración de los programas de distribución territorial de las inversiones.

JAPON

El Tribunal Supremo falla a favor de una empresa que había tomado medidas encaminadas a contrarrestar una huelga

El Tribunal Supremo falló que las empresas pueden tomar medidas de defensa para proseguir sus actividades durante una huelga y que la obstaculización de tales medidas por parte de los trabajadores constituye un delito de «obstrucción de la actividad económica por la violencia o la intimidación».

Dieciocho huelguistas fueron acusados de «obstrucción de la actividad económica por la violencia o la intimidación» y de «invasión de propiedad ajena», siendo todos condenados por el Tribunal Superior de Hiroshima, pese a que a algunos los había absuelto con anterioridad el Tribunal de Distrito de Yamaguchi.

El recurso de los reos ante el Tribunal Supremo fue rechazado por los motivos siguientes: la empresa no está obligada a suspender su actividad durante una huelga; puede tomar medidas de defensa para proseguir su actividad durante una huelga; esas medidas del empleador no vulneran el principio de igualdad entre empleadores y trabajadores, pudiendo, por tanto, ser protegidas contra «la obstrucción de la actividad económica mediante violencia o intimidación».

Las sanciones impuestas a los dieciocho acusados fueron, pues, confirmadas por el Tribunal Supremo.

FRANCIA

La lucha contra la pobreza

Pese al crecimiento social y económico que ha caracterizado a los países industrializados de economía de mercado desde 1960, la pobreza sigue siendo

un rasgo permanente de dichos países. Tal es la principal conclusión a que llega el estudio encomendado por el Consejo Económico y Social francés en 1976 y publicado en marzo de 1979. El documento pasa revista a diferentes estudios sobre la pobreza, llevados a cabo sobre todo en Francia, pero también en otros países europeos.

Desde el punto de vista estadístico, la amplitud del problema de la pobreza es difícil de evaluar con certeza. En la sola Francia, según sea la base utilizada por los cálculos el número de personas que viven por debajo del límite de pobreza oscila entre dos y quince millones. Constituye un problema particular el que muchos trabajadores de los grupos de bajos ingresos se sitúen por debajo de la línea de pobreza. Además, un gran porcentaje de la población de todos los países consideran sus ingresos inferiores al mínimo necesario: Bélgica (24 por 100), Francia (27 por 100), Reino Unido (28 por 100).

En Francia, cinco millones de personas (10 por 100 de la población) se reparten el 1,5 por 100 de la renta total, y diez millones (20 por 100) poseen aproximadamente el 47 por 100 de la renta. Es evidente que, en esas circunstancias la diferencia es demasiado amplia.

Sociología de la pobreza

Al tratar de la sociología de la pobreza, el informe insiste en su índole multidimensional y en la necesidad de encontrar un enfoque no sólo analítico, sino también sintético. Ese enfoque permitiría analizar la pobreza, por ejemplo, desde el punto de vista de la exclusión social o de la acumulación de causas.

Volviendo a las raíces de la desigualdad, el informe muestra que muchos estudios han llegado a la conclusión de que el sistema educativo facilita esa desigualdad. Los niños con desventajas iniciales a causa del medio familiar sólo excepcionalmente consiguen superar, frente a la sociedad, los efectos de la marginación provocada por la pobreza.

Aunque desde el decenio de 1960 se han venido adoptando muchas medidas de índole social para aliviar la pobreza, en particular a través de las asignaciones familiares, al tiempo que se han invertido sumas considerables para mantener el «ingreso garantizado», Francia ocupa el último puesto en la lista de países de la OCDE clasificados por ingreso por habitante, y por las sumas de dinero que el Gobierno dedica a combatir la pobreza.

Medidas de las autoridades

El informe pasa revista a las medidas de las autoridades públicas para contrarrestar la pobreza, en particular las fiscales, el sistema de bienestar social y las medidas destinadas a mejorar la vivienda y la educación de los más pobres. En conclusión, señala las limitaciones de esas políticas y formula pautas para la futura acción: mejores datos estadísticos; más información sobre los factores psicológicos, sociológicos y socioeconómicos que determinan la marginalización; evaluación permanente de las medidas existentes contra la pobreza.

MIGUEL FAGOAGA