

Termina el libro con dos capítulos prácticos. El primero sobre las posibilidades de intervención de la conducta prosocial y su evaluación mediante tests y situaciones experimentales de laboratorio. El segundo, sobre programas de entrenamiento en habilidades prosociales tanto en la enseñanza como en la clínica.

Con un lenguaje conciso y claro, se trata de un texto interesante para todo psicólogo, sociólogo o educador preocupado por un abordaje científico y operativo a las conductas antisociales.

Alfonso López Caballero

331.1 SINDICALISMO

ALBA, A. (Comp.). (1992). *Teoría económica y análisis empírico de los sindicatos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 637 págs.

En España la rama de la economía laboral está muy poco desarrollada, y el estudio de los sindicatos desde un punto de vista estrictamente económico es prácticamente desconocido, por esto es de agradecer al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la publicación del libro que reseñamos que es una colección de 22 trabajos de profesores de economía laboral de las más prestigiosas universidades norteamericanas e inglesas, que analizan desde el punto de vista estrictamente de la teoría económica y

de los datos empíricos recogidos las organizaciones sindicales como fuerzas económicas.

El hecho de que los trabajos recogidos tomen principalmente como modelo los sindicatos norteamericanos e ingleses en cuyos países se publicaron originalmente estos estudios, y que estas organizaciones obreras anglosajonas difieran en ciertos aspectos (pero menos de lo que generalmente se cree) de los sindicatos europeos en general, y de los españoles en particular, no disminuye el valor de los mismos, aunque conviene tener en cuenta estas diferencias a la hora de aplicar sus conclusiones al caso concreto de nuestro país.

El libro está dividido en cuatro partes que pretenden contestar a preguntas de tanta actualidad como la forma en que los sindicatos, como agentes económicos, intentan maximizar sus beneficios, el impacto que pueden tener los sindicatos en los niveles salariales y la inflación, la relación entre fuerza sindical y productividad, y la influencia de los sindicatos en la distribución de la renta.

En la primera parte se analizan los dos enfoques clásicos en el estudio del sindicalismo como fuerza económica: el modelo monopolístico y el modelo negocial. J.T. Dunlop, en su ya clásico "Wage Determination Under Trade Unions" considera al sindicato como un monopolio que vende la mercancía (el trabajo) y pretende maximizar sus beneficios entendiendo estos como las rentas salariales de sus afiliados. A.M. Carter, por el contrario, critica el planteamiento de

BIBLIOGRAFIA

Dunlop y llega a la conclusión de que no se trata en la negociación entre capital y trabajo de un juego de suma cero, por el que lo que uno gana el otro necesariamente ha de perder, sino de una negociación integrativa en la que las dos partes pueden salir ganando. En esta misma línea, I. M. Macdonald y R. M. Solow, siguiendo el pensamiento que ya en 1946 desarrolló L. Leontief, exponen la teoría del "acuerdo eficiente" que intenta explicar por qué las fluctuaciones del producto de la empresa o la industria van acompañadas de grandes fluctuaciones en empleo y de pequeñas fluctuaciones en los salarios.

En esta misma sección del libro, el trabajo de D.M. Balir y D.L. Crawford desarrolla un modelo de negociación que es coherente con la estructura de preferencias reales de un sindicato de trabajadores racionales y egoístas que toman las decisiones por mayoría simple.

Los últimos dos estudios de esta sección del libro son los de A.J. Oswald y J. Pencavel, que pasan revista a los trabajos de economía sindical publicados en los últimos diez años, el primero desde un punto de vista microeconómico y el segundo desde el punto de vista macroeconómico. El primero termina su trabajo afirmando que "la teoría económica de los sindicatos es un campo en rápida expansión" e insiste en la necesidad de "cerrar el abismo que separa a los economistas que trabajan sobre los sindicatos y los expertos en relaciones laborales que estudian las actividades de los sindicatos en el mundo" (p. 206). El

profesor Pencavel, por su parte, llega a la conclusión de que "es poco lo que sabemos sobre la determinación de los salarios y el empleo en los mercados de trabajo sindicados" (p. 248).

La controversia entre marginalistas e institucionalistas es ya muy vieja. En esta segunda parte del libro que reseñamos el enfoque es eminentemente institucionalista, estudiando la influencia que tienen los sindicatos como instituciones sociales sobre los niveles salariales y los índices de inflación. Los profesores R. Tarling y F. Wilkinson estudiando la relación entre niveles salariales y la negociación colectiva en el Reino Unido desde 1855 y 1920, llegan a la conclusión que las subidas salariales no pueden atribuirse exclusivamente al intento de los salarios de dar caza a los precios, sino que hay que tomar en cuenta también otros factores sociales y políticos. (p. 285).

Los trabajos de H.G. Lewis y el de G.E. Johnson estudian la llamada "brecha sindical", es decir, las diferencias salariales entre los trabajadores afiliados a un sindicato y lo que no lo están, y entre sectores de producción con o sin una fuerte presencia sindical.

A la pregunta de si los sindicatos pueden influir al alza sobre los salarios, independientemente de la situación de la demanda en el mercado de trabajo, responde el artículo de D.L. Purdy y G. Zis quejándose de la "inexistencia de una teoría microeconómica perfectamente desarrollada de las negociaciones entre los sindicatos y los empresarios y del

proceso de inflación de costes” e insistiendo en “la necesidad de elaborar un modelo teórico de base más adecuado que el que se ha desarrollado hasta ahora” (p. 354). En el trabajo siguiente, basado en un estudio comparativo a nivel internacional, los profesores G. Zis y R. Ward, llegan a la misma conclusión: “que es insatisfactoria la explicación de la inflación basada en la militancia de los sindicatos” (p. 380).

El siguiente estudio tiene quizás más aplicación directa a nuestro entorno nacional pues el prof. L. Calmfors analiza el papel de la política de estabilización y de fijación de salarios en la consecución de la estabilidad macroeconómica, en una serie de países europeos en los que la negociación está centralizada, es decir, en los que los niveles salariales se fijan a nivel nacional para grandes sectores de la producción y que, por tanto, las autoridades económicas no pueden ser indiferentes a sus consecuencias macroeconómicas. Las conclusiones del prof. Calmfors no pueden ser más pesimistas: a) los gobiernos han mostrado muy poca originalidad en la elección de las estrategias económicas a elegir, b) los intentos de reestablecer el equilibrio por medio de los pactos sociales han fracasado, c) las políticas de rentas legalmente vinculantes no se han utilizado para sustituir a otras estrategias, d) las técnicas acomodaticias (v.g. devaluación) comportan graves riesgos inflacionistas, y las políticas no acomodaticias no han conseguido la moderación de los salarios reales necesaria para evitar un elevado paro, por tanto,

según el autor “si no existe un consenso de tipo austriaco, entre el gobierno y las organizaciones del mercado de trabajo, es imposible alcanzar el equilibrio macroeconómico en ningún sistema de política económica” (p. 416).

El último trabajo de esta sección aplica la teoría de los “bienes públicos” al análisis de la posible regulación de la inflación y el paro, afirmando que los niveles de inflación y paro alcanzables varían directamente tanto con el grado de centralización del sistema de negociación colectiva del país, como con el grado de consenso que rige la distribución de la renta y la aceptación del gobierno en el poder (p. 421).

La tercera parte del libro se plantea el problema de la relación entre sindicatos y productividad y aquí como en las otras secciones que hemos visto, los resultados de los estudios contradicen algunas ideas generalmente aceptadas por empresarios, gobiernos y público en general. La sección se abre con un estudio de los profesores de la Universidad de Harvard R. B. Freeman y J. L. Mendoff quienes intentan mostrar “la otra cara del sindicalismo”, es decir, a los aspectos negativos y criticables del sindicalismo generalmente aceptados y enfatizados por las clases empresariales y gubernamentales, los autores muestran los beneficios que pueden derivarse para una empresa y para la economía en general, de la presencia de un sindicato fuerte. Según los autores, los sindicatos aumentan la productividad, reducen el absentismo, mejoran los canales de comunicación de la empresa, son

BIBLIOGRAFIA

fuente de información para el empresario, mejoran la eficiencia de los directivos, reducen las diferencias salariales y aumentan la motivación de los trabajadores. Finalmente, "a pesar de lo que pudieran afirmar algunos críticos de los sindicatos, no parece que las huelgas cuesten a la sociedad una cantidad significativa de bienes y servicios... El número de jornadas perdidas por los efectos directos e indirectos de las huelgas, aunque se airea mucho, sólo representan una mínima proporción del total de días trabajados en la economía de los Estados Unidos de América" (p. 454).

B.T. Hirsch y A.N. Link matizan las conclusiones positivas de los investigadores de Harvard, pero terminan diciendo que "todavía no se comprenden bien la compleja relación entre el sindicalismo y la productividad" (p. 510). W.J. Wessels continua con esta línea de estudio de los efectos de los sindicatos en la productividad añadiendo un nuevo elemento: el volumen de empleo, llegando a la conclusión de que el aumento de productividad conseguido por los sindicatos suele ir acompañado por una disminución de empleo. Finalmente, en este mismo apartado los profesores J.T. Addison y B.T. Hirsch completan esta línea de investigación analizando la literatura existente sobre la influencia dinámica de los sindicatos en el crecimiento de la productividad, las inversiones y los resultados a largo plazo, llegando a la conclusión de que "la influencia de los sindicatos en la productividad es casi nula, y su influencia negativa sobre los beneficios es me-

nos grave de lo que sugiere la literatura empírica" (p. 562). Pero, como en otros campos de economía sindical, los autores terminan diciendo que "estos aspectos requieren una mayor investigación y especialmente la elaboración de mejores datos" (p. 562).

La última parte del libro está dedicada a la influencia de los sindicatos en el proceso de distribución de la renta, y los tres trabajos llegan a la misma conclusión: que los sindicatos ayudan a una mejor distribución de las rentas reduciendo las diferencias salariales, R.B. Freeman en su trabajo "Prácticas salariales de los sindicatos y dispersión salarial dentro de los establecimientos" afirma que "los establecimientos sindicados tienen una dispersión salarial mucho menor que los establecimientos no sindicados" (p. 599). N.T. Quan, de la Universidad de California al tratar de "Los sindicatos y la distribución de las ganancias" llega a la conclusión de que los sindicatos "reducen significativamente la desigualdad en la distribución de las ganancias" (p. 604). Finalmente, el último trabajo del libro que reseñamos trata de las ventajas y desventajas de que los complementos salariales (seguridad social, enfermedad, jubilación, ayudas familiares, pagas extraordinarias, fiestas remuneradas, etc) sean impuestos por ley o negociados con los sindicatos. Después de analizar los pros y contras de los dos sistemas, el autor propone un modelo fiscal para lograr un equilibrio más óptimo entre la previsión privada y la obligatoria.

Al terminar la lectura de este interesantísimo libro uno llega a las conclusiones que muchas de las afirmaciones que se hacen sobre los sindicatos y su influencia en la economía son conclusiones dictadas más por prejuicios, intereses particulares o ideología políticas, que por razonamientos económicos objetivos

basados en datos empíricos y modelos científicos, de ahí la necesidad de desarrollar en nuestras universidades y centros de investigación la rama de economía laboral y sindical.

Gaspar Rul-lán Buades