

Revista

de

Ciencias Económicas

Publicación mensual del
"CENTRO ESTUDIANTES DE CIENCIAS ECONÓMICAS"

Director:
Dívico Alberto Fürnkorn

Secretario de Redacción:
Roberto E. Garzoni

Administrador:
Luis Podestá

Sub-administrador:

Año VII

Mayo de 1919

Núm. 71

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN
CHARCAS 1835
BUENOS AIRES

0. 2440

V. 352

Humanizando a la industria

La guerra nos ha revelado un malestar industrial en nuestro país y nuestra consiguiente debilidad en épocas de emergencia.

La falta de lealtad y enfriamiento del sentimiento patriota pudo verse más comúnmente entre nuestros obreros industriales. Los I. W. W. (1) fueron el prototipo de la deslealtad, y por ello muchos de nosotros los hemos condenado, o nuestra indignación fué para condenar a los agentes alemanes que en el fondo eran sus instigadores.

Pero la verdad es que, la guerra sirvió para hacer resaltar una peligrosa situación de debilitamiento que ya existía y de la que Alemania sacó partido; cualesquiera propaganda de sus agentes entre los I. W. W. indicaba simplemente la habilidad de Alemania en hallar las partes débiles de nuestra armadura.

La culpa de los I. W. W. no se debe en principio a sus miembros, sino a nuestro actual sistema industrial y social. Hay algo demasiado malo, y un síntoma de ello son los I. W. W. Debemos procurar aclarar esto y no meramente pararnos a condenar a las víctimas.

La extensión del malestar industrial se irá descubriendo y el descontento irá en aumento con la súbita reversión a la paz y con la desmovilización de las fuerzas armadas. La experiencia de Canadá, por ejemplo, demuestra que los soldados licenciados no son buenos obreros, porque no están satisfechos con su monótona existencia, después de las excitantes aventuras que corrieron en los campos de batalla. Se ha asegurado que el 90 % de los desmovilizados están descontentos.

(1) *Industrial World Workers.*

Los obreros organizados tienen el derecho de decir aquí como ya lo dicen en Inglaterra; "Nosotros hemos cumplido con nuestro deber, sirviendo a la patria, ¿qué hará esta por nosotros ahora? Y, realmente esta es una pregunta atinada."

El gobierno alemán hizo cuanto le fué posible para el obrero "antes" de la guerra; por consiguiente, cuando ella estalló, sentía él, que algo debía a su vez hacer por su país; deseaba devolver el bien recibido, haciendo sacrificios por la patria. Esta fué en última instancia, su actitud subconsciente, aún cuando no la hubiera razonado. Es sobre este estado psicológico del sentimiento de gratitud, que el patriotismo y la moral dependen siempre en último análisis. Ahora el pueblo alemán comprende la situación, y el resultado es un quebrantamiento completo de su moral.

Hay grandes cambios necesarios e inminentes, en los cuales debemos cooperar con el trabajador. No es meramente un aumento de salarios y reducción de la jornada, aunque estas reformas son las que más resultan en las demandas de las "Labor Unions". Estas necesidades han constituido el "problema obrero" en la mente de la mayoría de nosotros, pero creo que ellas se arreglarán por sí solas, o por lo menos con la ayuda de las "Unions".

Hay una reforma mucho más fundamental de la que depende grandemente la solución del problema; habiendo Cristo, estatuido una gran verdad industrial, al decir: "El hombre no vive sólo de pan".

Los salarios dependen de la salud. — Entre los derechos que el obrero ha gozado, y del cual sólo parcialmente hasta hoy día ha podido disfrutar, es el referente a condiciones saludables. Muchos no reconocen la importancia de este derecho, pero algunos de los líderes obreros, como Arthur Halden, le prestan gran atención como un factor de éxito en las industrias. La salud es el único capital del obrero; su único activo importante. Al hombre con dinero, al capitalista, no le es indispensable la salud para poder ganarse la vida. Si se enferma puede vivir de su dinero; pero, si el trabajador pierde la salud, pierde el poder de ganarse la vida. Sus salarios, que nosotros consideramos tan importantes, dependen de su vigor.

Muchos dicen que, si se elevasen los salarios, la salud de los obreros mejoraría. Sin duda, esto es cierto, pero es aún más cierto es, que si su salud mejorase, sus salarios serían mayores. Es verdad que el mejorar ligeramente la salud de un indivi-

duo, no traerá como consecuencia necesaria un aumento de su salario. Pero si aumentamos, aunque muy ligeramente la salud y por ella el "working power", la capacidad productora de la nación en total, el nivel de los salarios subirá. En último caso, los salarios dependen de la capacidad productora, del "productive power", y el poder de producción del obrero, depende de sus músculos, de su cerebro, en fin, de su salud.

Una breve ilustración de esta verdad, es la historia del germen de la pereza en el Sud de los Estados Unidos. Este germen produce en el atacado la anemia y le quita toda energía. El instituto Rockefeller mediante un gasto de 65 centavos oro per capita, curó el mal casi enteramente a los blancos del sud, restaurándolos a la condición de activos ciudadanos.

Con la salud así restablecida, un obrero podía producir, como mínimo, una cantidad suficiente por día como para devolver 100 % sobre los 65 centavos oro gastados para su curación.

Grandes beneficios reportarían las inversiones que los industriales hicieran en favor de la higiene, luz y ventilación de sus fábricas; las que hicieron los obreros en mejorar sus alimentos, hogares, vestidos, deportes, diversiones y buenos libros, y las que hiciesen los Estados en hospitales, sanatorios, dispensarios, departamentos de salud, seguros, inspección de fábricas, legislación del trabajo, higiene escolar, recreo, etc.

El obrero debe tener no sólo salud física, sino también salud mental y ésta depende de la satisfacción de ciertos instintos fundamentales. Si estos instintos no se satisfacen, nuestras vidas serán un fracaso, terminando en un manicomio o en la penitenciaría. Los instintos de un ser humano, cuya satisfacción se obstaculiza, lo convierten a éste en un enemigo de la sociedad. Esta es la verdadera razón de la existencia de I. W. W., como lo recaló el profesor Carleton H. Parker, de la Universidad de Washington, quien debido a su contacto personal y conocimiento profundo de los I. W. W. sabía probablemente más que nadie acerca de la tan discutida organización. Observó el profesor Parker, que los I. W. W. no eran ingénitadamente antisociales, pero que llegaban a este estado porque poseían iniciativa y voluntad propia, y rehusaban conformarse como el obrero común a la cama de Procusto que la industria de hoy día le ofrece. Se rebelaron pues, como los niños de una gran ciudad que por carecer de plazas de juego, rompen vidrios para divertirse. Cuando los niños se vuelven

tan destructores, no les damos una sentencia de cárcel; pero sí, un lugar para recrearse, para jugar. Aún más, la Juvenile Court, reconoce que la delincuencia es simplemente una desviación de los legítimos instintos de los niños.

El I. W. W. es el pilluelo de la industria. No le hemos dado la expansión a que tiene derecho. Si la energía empleada por él en destruir, se encaminara en construir, se convertiría en un hombre más útil, que sus más dóciles y menos altivos hermanos. Quizá, sea ya algo tarde para recuperarlo, pero podemos prevenir que otros sigan por el mismo camino.

Los instintos fundamentales en la vida del trabajador. — Numeraré siete instintos que aparentemente deben ser satisfechos para hacer una vida normal.

Primero: el instinto de propia conservación. El asegurarse un medio de vida es lo primero que preocupa al obrero. Esto, ha sido reconocido como un principio básico, no necesitando para ello extendernos sobre él. Además, la propia conservación, demanda el mantenimiento de condiciones saludables de trabajo, la prevención contra el exceso de fatiga "over fatigue" y la provisión de condiciones de seguridad. Ningún hombre puede trabajar bien si siente que su labor lo está inutilizando. Finalmente, cada empleado debe tener asegurado su puesto, mientras cumpla con su deber. Si se le despide sin falta alguna de su parte, debe dársele suficiente aviso anticipado o una indemnización en su salario. No debe olvidarse que el temor a la desocupación, disminuye las energías.

Segundo: el instinto de asociación. Hasta que la industria moderna no arbitre el medio de satisfacer este instinto en el obrero común, no se habrá solucionado nuestro "problema obrero". Más adelante consideraré con detención este punto.

Tercero: el instinto del propio respeto. Hasta tanto no se le haga sentir al obrero que es humano, no se puede esperar sino que nos mire como a enemigo y se convertirá en un ser antisocial. El patrón debe, hasta donde pueda, "encomiar" más que "condenar". Es necesario muchas veces, llamar al orden a un hombre, pero nunca debe esto hacerse delante de sus camaradas. Debe tenerse confianza en el trabajador hasta tanto él mismo se encargue de probar que no la merece. La rivalidad en la producción envuelve la satisfacción del instinto del propio respeto.

Cuarto: el instinto de lealtad. La generalidad de este instinto se ha probado grandemente en esta guerra. La devoción a una causa, el sacrificarse por ella, el heroísmo si se

quiere, la han demostrado soldados, cuya preparación había sido únicamente la adquirida en la monotonía de la industria. Este instinto debe ser satisfecho en la industria, como lo ha sido en las trincheras. El patrón muy a menudo pierde la gran oportunidad de ser el héroe, o general glorificado por sus obreros, en vez de ser el amo.

Si los hombres pueden organizarse, el espíritu de cooperación se desarrollará.

El orgullo es un elemento importante de la lealtad. Los obreros tienen derecho a esperar que la fábrica en que están ocupados se halle en tal estado que merezca que puedan estar orgullosos. La lealtad está basada fundamentalmente sobre la justicia y la mutua consideración.

Un trabajo extraordinario o que haya de hacerse en horas extra, puede conseguirse que se haga por el sistema "de voluntarios" entre obreros leales, mientras que si se usa la "compulsión" originará conflictos.

El gran instinto del amor, de tener un hogar, es el quinto instinto y es uno de los vitales para la sociedad. Los sin hogar, trabajadores errantes como los I. W. W., son pruebas palpables de lo que ocurre con la vida, privada de sus satisfacciones. El hombre piensa en su familia como en una parte de sí mismo. De su éxito depende la felicidad de ella, y cualesquiera acción del patrón que afecte al bienestar de la familia origina inmediatamente un malestar general. Y, esta falta de tranquilidad que impide gozar de la vida en familia o causada por malos instintos fuera de los talleres, es desmoralizadora. En una palabra, las condiciones del trabajo deben en lo posible conducir a una vida feliz en la familia.

El sexto instinto es el de la dignidad. Si su trabajo es una segunda naturaleza en él, y no meramente una parte, la finalidad será hacer que aquél se convierta en una parte de su religión. A ningún hombre debe obligarse a hacer trabajos que le desagraden o que tiendan a destrozar su idealismo o desviar el espíritu de humanidad y servicio social. Finalmente, el impulso de recreo debe ser satisfecho para producir la salud mental. El dicho de que "trabajo sin diversión, hace de Jack un niño triston", es cierto cuando se aplica al trabajador.

Algunos instintos son reprimidos en una forma inevitable, y privándoles de una prudente expansión corren el peligro de exteriorizarse en forma desenfadada. El recreo es una válvula de seguridad. Este no debe ser frívolo, y aún

menos una disipación, pero sí, verdadero recreo y entretenimiento, lo que desarrollará el vigor físico y mental y hará más interesante su porvenir.

Una jornada larga hace el recreo imposible, y ella es causa en gran parte de que se incline el trabajador a la bebida y a otras cosas nocivas.

De los siete instintos mencionados, solamente el de la propia conservación se satisface razonablemente por la mayoría de los trabajadores. Nosotros tocamos continuamente sobre esta cuerda; la naturaleza humana es como una arpa de muchas cuerdas, y por ello debemos usar todas las restantes de la octava.

El instinto del esmero en el trabajo. — Este instinto ha sido casi eliminado y tan gradualmente ha sucedido esto que no lo reconocemos hasta que de pronto notamos el contraste. Así como el arte de hacer vidrio iridiscente, que se debía a imperfección en el proceso de fabricación, se perdió sin que esta pérdida fuera notada. Al medida que se perfeccionaba el proceso, así el instinto del refinamiento en el trabajo ha ido eliminándose por el perfeccionamiento de la industria moderna. Mientras se atendía cuidadosamente el producto, se olvidaba la psicología del productor. Y, mientras hacíamos a un hombre perfecto en un punto y a otro en otro punto, sacrificábamos la satisfacción de ambos. La naturaleza monótona del trabajo moderno y el hecho de que el trabajador no ve su obra, son las características de las industrias actuales que malogran el esfuerzo que el instinto podría hacer, y que son causa de desatisfacción y malestar. Salvemos este obstáculo — aunque no el único — que es el principal y llegaremos así a la paz industrial.

En la industria moderna la individualidad se pierde, el trabajo de cada hombre va a un fondo común. Antes un zapatero hacía un par de botines y gradualmente iba viendo su proceso de fabricación, y una vez que lo entregaba a su cliente podía preguntarle a éste: “¿qué resultado le han dado los botines?” Igualmente, el artista tiene la satisfacción de expresarse y gozar de esta expresión en la pintura de su cuadro.

Los textos de economía de hoy, establecen que el motivo para trabajar es “hacer dinero”, a excepción de los artistas y hombres de ciencia que trabajan por la satisfacción que ello les produce. No hay error más grande, que establecer este contraste. El obrero tiene este mismo poder, aunque latente, de la propia satisfacción en su obra. Nuestra aceptación ge-

neral de este error nos hace notar cuán lejos estamos de la huella.

El Dr. Eliot, Presidente de Benemérito de Harvard, dió una vez en Boston una conferencia sobre el placer que procura el trabajo. A la semana siguiente un líder obrero habló en el mismo lugar en tono desdeñoso acerca de las ideas expuestas por el Dr. Eliot. Y, la masa trabajadora que le escuchaba apoyaba al orador en el ridículo que hacía de tales ideas. Este incidente patético evidencia cuán a menudo se hace notar la falta de gozo en el trabajo. Cuando por primera vez me dí cuenta de este hecho, estaba muy poco dispuesto a publicar mis opiniones, no tenía experiencia suficiente en el campo del capital ni en el del trabajo, y por consiguiente quería esperar hasta que mis ideas fueran objeto de ensayo.

En el último libro de Miss Marot "The Creative Impulse in Industry" y en la obra de Ordway Tead, "The Instincts in Industry" expresan ambos en forma conclusiva las mismas opiniones. Desde otro punto de vista Carleton H. Parker, ha llegado a las mismas vistas. La mayor evidencia de estas verdades, sin embargo, es la experiencia de Roberto B. Wolf, que las ha puesto en práctica en la dirección de una gran fábrica de papel.

¿Qué hizo Wolf? Introdujo en sus fábricas un sistema de diafragmas y gráficos, mediante los cuales cada obrero podía ver su contribución al producto final. Así como en el "baseball" estamos interesados en conocer el "score" y así como los estudiantes ven en la clasificación un incentivo, así los obreros se estimulaban con cada record que hacían. Las curvas en los diagramas y los gráficos preparados por Wolf, dieron oportunidad para que el obrero apreciara y contemplara su obra, de la misma manera que el artista goza al contemplar la suya.

Antes de que Wolf se hiciera cargo de la dirección de la fábrica, donde puso en práctica estas ideas, había un descontento general. A su llegada como administrador había una huelga pendiente, con policía custodiando los talleres. Los dueños de las fábricas le dijeron usara toda la energía posible. En las huelgas como en las trincheras, hay satisfacción de instintos.

Al principio los obreros eran antagonistas a las innovaciones de Wolf, pero pronto se dieron cuenta del nuevo sistema y al tratar de sobrepasarse en él, encontraron un canal donde las energías destinadas a destruir se encauzaran para

construir. Ya no existe el sentimiento de desorden para que se sienta la necesidad de "hacer algo". El descontento ha desaparecido. Ha sido algunas veces necesario cambiar de ocupación a un hombre, pero casi nunca se despidió a empleados por incompetencia. La tendencia de dejar que los empleados fracasaran en sus puestos para que se fueran, no existe ya. Física y mentalmente cada hombre sirve para su puesto. Se estimulan los ascensos por capacidad. Así, el trabajo se convierte en un sistema educativo y el obrero viendo su progreso, llega a dominar el proceso hasta el punto que puede inventar mejoras en la técnica. Varias veces he ilustrado el hecho de que los empleados necesitan algo más que el aliciente del dinero, en la siguiente forma: Supongamos que el presidente Wilson, en su carácter de jefe del general Pershing, le hubiese dicho cuando lo llamó a la Casa Blanca antes de partir para Francia: "Ahora, Pershing, usted va a hacer un trabajo para mí y lo deseo bien hecho. Sé que usted podría esquivar el hacerlo si tuviese oportunidad, por consiguiente deseo mancomunar su interés con el mío. Su sueldo dependerá de sus victorias. Le daré una bonificación por cada alemán que mate y otra por cada alemán que tome prisionero. Además le pagaré las horas que trabaje en exceso a las 8 horas reglamentarias".

¿Como habría respondido el general Pershing, a tales alicientes, especialmente cuando el presidente presumía que el general no tenía más que miras mercenarias? Hubiera respondido: Aquí tiene mi renuncia, señor Presidente. Usted me ha insultado, ¿en qué concepto me tiene? Ciertamente un hombre debe vivir, pero el dinero es para mí en estos momentos completamente secundario. Deseo pelear por mi patria, por sus ideales, por usted, por la gloria y por la satisfacción de demostrar lo que haya en mí de genio y capacidad militar.

Alguien podría objetar, sí, pero Pershing es un general, un artista en su ramo, un hombre excepcional. "Acaso los soldados que pelean bajo su dirección, ¿no lo hacían por los mismos motivos? Y, no eran ellos acaso los mismos que antes trabajaban solamente por dinero en sus ocupaciones? El ejército nos da una ilustración suprema de hombres cuyos móviles eran completamente diferentes que los comunes de ganarse la vida. Instintos que habían estado latentes hasta ese momento en sus vidas, se manifestaron más poderosos en estos obreros-soldados, que el instinto de ganarse la vida.

Cuando éstos vuelvan como ex-soldados a trabajar, perde-

rán inconscientemente algo, que si no se les provee, causará malestar. Debemos satisfacer sus más elevados instintos. El patrón debe ver en el trabajador a su hombre-hermano de la misma carne y sangre, con los mismos deseos e ideales, y necesitando los mismos alimentos espirituales para satisfacer estos deseos.

IRVING FISHER.

The Annals of the American Academy of Political and Social Science. — Traducción de J. W.