

RESUMEN

■ Seminario inicial de EZA en Milán



Para el ejercicio 2013, se prevé la organización de 59 seminarios en el marco del programa de formación EZA. Temas principales: los retos estructurales en el mercado laboral, el paquete de empleo de la Comisión Europea en el marco de la estrategia Europa 2020, las perspectivas de la acción sindical en Europa durante y tras la crisis, así como la conciliación de la vida laboral y privada *Página 3*

■ Finalización del primer ciclo de cursos de EZA para líderes sindicales y de organizaciones de trabajadores en el ámbito del diálogo social

¿Cómo pueden los representantes de los trabajadores llegar a ser y seguir siendo negociadores interesantes en el diálogo social, así como mantener su convicción en la lucha por sus afiliados? EZA considera que es su tarea aportar posibles soluciones. Por esa razón, diseñó un modelo de formación nuevo, moderno y eficaz. Organizaciones de trabajadores de Portugal, España, Italia y Polonia colaboraron con universidades, con el fin de formar juntos a sindicalistas. En diciembre, finalizaba con éxito el primer ciclo, compuesto de cuatro semanas de curso, así como un curso en línea y la presentación de los trabajos finales *Página 4*

EDITORIAL



Estimados amigos:

Hubo un tiempo en el que las cifras de desempleo de los países del norte y del sur de la Unión Monetaria prácticamente estaban al mismo nivel. Eso era en 2007. Sin embargo, debido a la crisis financiera y de la deuda la diferencia es ahora enorme. A principios de enero, Laszlo Andor, al presentar el informe sobre la situación social y laboral en 2012, pintaba un cuadro desolador, con escasas perspectivas de mejora para 2013. La situación en el mercado laboral ha empeorado de forma drástica, al igual que la situación social de muchísimos ciudadanos europeos. ¿Aportará la próxima cum-

bre UE el cambio necesario? ¿Un cambio de inversiones inteligentes en el sur de Europa para permitir que se generen puestos de trabajo y competitividad? Ya va siendo hora de que se ofrezcan perspectivas a la gente, para que dejen de encontrarse en un callejón sin salida y puedan comprometerse y participar en la construcción del futuro. Por esa razón, los paquetes para el estímulo del crecimiento, que deben aprobarse urgentemente, y su aplicación tienen que sentarse sobre unas bases modernas y justas. Ese es el reto para tanto para los interlocutores sociales como para los gobiernos. Todo ciudadano europeo ha vivido y vive en sus propias carnes que la economía se rige por sus propias leyes. Sin embargo, la sociedad no puede renunciar a una economía al servicio de las personas, si se desea mantener las estructuras democráticas, ya sea en el sur, este o norte de Europa. Estamos en un continente en el que hay que enfrentarse con eficacia a las tendencias divisorias. En el futuro esperamos que se actúe con mayor rapidez.

*Roswitha Gottbehüt
Secretaria General*

La estrategia Europa 2020 como parte de la respuesta de la Unión Europea a la crisis

1 Como comentaba el presidente Barroso en su discurso de 2012 sobre el estado de la Unión, la Unión Europea sigue en crisis. Atravesamos momentos difíciles para todos. No se trata meramente de una crisis financiera, económica y social, sino también de una crisis de confianza.

La reacción a la crisis ha mostrado que hay – y sigue habiendo – un problema de gobernanza; la respuesta de la Unión Europea (de las instituciones europeas y los Estados miembros) no parece ser lo suficientemente eficaz. Y parece producirse una contradicción frente al mensaje político.

La estrategia Europa 2020 aporta un mensaje claro y coherente sobre el objetivo general de lograr un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo. La esencia de la estrategia es la consecución de un crecimiento que sea: inteligente, a través de inversiones más eficaces en educación, investigación e innovación; sostenible, gracias a un viraje clave hacia una economía con bajas emisiones de carbono; así como inclusivo, con un fuerte énfasis en la creación de empleo y la reducción de la pobreza. Sin embargo, las preocupaciones a corto plazo de los líderes políticos parecen des-

viarse algo de estos objetivos estratégicos. Crecimiento sí, pero ¿es el momento adecuado para mostrarse ambicioso en relación al medio ambiente? Empleo sí, pero ¿es el momento de también insistir en la calidad de los puestos de trabajo? Inclusión sí, pero ¿es posible proteger a los más pobres de las consecuencias de los programas de austeridad? Los mensajes principales que escuchamos aquí y allá son que hay que centrarse en el empleo, pero en momentos de crisis con unas tasas de desempleo elevadas no hay que quejarse sobre la calidad de los puestos de trabajo, ¡bastante es ya tener empleo! En otras palabras no hay que andar molestando a las empresas, sobre todo a las pequeñas y medianas, con cargas innecesarias como los reglamentos de salud y seguridad o con otras legislaciones sociales. Así que los objetivos de la promoción del empleo y de mejora de las condiciones de vida y de trabajo (Artículo 151 TFUE) se encuentran al parecer suspendidos hasta que finalice la crisis.



2 Pese a todo, se pueden destacar algunos cambios positivos. Se ha reforzado la coordinación de las políticas económicas, presupuestarias y fiscales. La Comisión ha propuesto medidas para recuperar un crecimiento sostenible a través de una mejor regulación del sector bancario, se ha mejorado la política industrial, propuesto un marco financiero plurianual (el presupuesto a largo plazo de la UE para 2014-2020), proporcionado apoyo a un impuesto sobre las transacciones financieras y adoptado un ambicioso paquete de empleo. Estas propuestas muestran que la creencia liberal de que la mejor forma de lograr un objetivo es la desregulación ha perdido algo de apoyo. El mensaje es más bien “mejor regulación” que “menos regulación”.



3 También se han producido algunos cambios en la opinión pública. Desde el inicio de la crisis, se ha podido constatar que los mercados mundiales interconectados son más rápidos y, por lo tanto, más poderosos que los sistemas políticos nacionales, fragmentados. Lo anterior socaba la confianza de los ciudadanos en la toma de decisiones políticas. La opinión pública no está necesariamente convencida de que las reformas estructurales actuales sean justas y equitativas. En algunas partes de Europa, se produce un incremento de la pobreza y las tasas de desempleo son elevadísimas, sobre todo entre los jóvenes.

La novedad y dificultad de la presente crisis es el hecho de que, en gran parte, ha impactado al empleo en estructuras colectivas. Esta vez, se han visto afectados principalmente los trabajadores industriales cualificados varones, el núcleo de la clase trabajadora, con consecuencias para un gran número de hogares, preocupados por su futuro y su papel en la sociedad. Piden una mayor protección y solidaridad. Además, la gente se muestra escéptica sobre la capacidad de la UE a la hora de decidir y proteger. En momentos de crisis, el proceso de toma de decisiones de la UE parece algo demasiado distante, demasiado complejo y demasiado lento. Y claramente la UE parece estar poniendo más énfasis en la austeridad que en el crecimiento y el empleo, pidiendo más esfuerzos a los pobres que a los ricos. Por lo tanto, la cuestión clave es ¿qué tipo de mensaje “social” puede ofrecer Europa como respuesta al actual desafío? ¿Cómo pueden los europeos recuperar la confianza en el futuro?

Perspectivas y conclusión

Necesitamos volver a un crecimiento sostenible y a la generación de empleo, a una mayor competitividad, pero también a una mayor cohesión social en Europa. Es necesario, entre otras cosas, realizar inversiones a nivel europeo destinadas a aquellas áreas con un gran potencial de crecimiento y empleo. Ese es precisamente el objetivo principal de la propuesta de la Comisión para el futuro presupuesto

europeo 2014-2020. Desgraciadamente, algunos de nuestros gobiernos no muestran mucha voluntad a la hora de garantizar una financiación adecuada de los instrumentos clave que podrían ayudar a compensar el impacto social negativo de la crisis (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización o las ayudas destinadas a los pobres). La Europa a la que se le ha otorgado –mercedemente– el premio Nobel de la Paz debe encarar las consecuencias sociales de esta crisis con ambición y determinación. Y también lo hará si los ciudadanos ejercen presión sobre los líderes de la UE para que apoyen unas reformas justas y ambiciosas.

Ellen DURST

Responsable de políticas

Comisión Europea

DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

Diálogo Social y Relaciones Industriales

Las opiniones expresadas en el presente discurso son únicamente las de la autora y no reflejan necesariamente las de la Comisión Europea. ■

Seminario inicial de EZA en Milán

Los temas prioritarios del diálogo social europeo fue el tema del seminario inicial del Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA) que se celebró el 22 y el 23 de noviembre de 2012 en Milán, Italia, en colaboración con la Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura (FEDER.AGRI.) y con la colaboración de la Unión Europea. Se dieron cita 120 representantes de organizaciones de trabajadores social cristianas procedentes de 25 países europeos, para intercambiar experiencias sobre el Programa de Formación EZA 2013. Con 17 de un total de 59 proyectos planeados, el punto fuerte será el ámbito temático "Desafíos estructurales en el mercado laboral", al igual que el año pasado. El tema central será el paquete de empleo de la Comisión Europea en el marco de la Estrategia Europa 2020.

Además se celebrarán en 2013 dos coordinaciones de proyecto sobre los temas "Perspectivas de las acciones sindicales en Europa durante y después de la crisis. Desafíos, enfoques estratégicos, autoconciencia y posicionamientos", así como "la conciliación de vida profesional y personal en entredicho".

La ponencia de Barbara Gerstenberger de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones Laborales y Vitales (Eurofound) de Dublín, sobre el tema "Estrategia Europa 2020 y el paquete de empleo de la UE: Organizaciones de trabajadores configurando conjuntamente más y mejores empleos", tuvo una gran acogida. Según los resultados presentados por el Eurofound, el 20% de los trabajadores europeos tienen puestos de trabajo de una calidad reducida. En este contexto, el estrés y la flexibilidad de la jornada laboral constituye un gran problema. Apunta además a que, a pesar de las grandes preocupaciones, la Comisión Europea no ha registrado, en el ámbito de la seguridad y de la protección de la salud en el puesto de trabajo, la evolución ajustada a las exigencias existentes.

Sobre la cuestión "Trabajos verdes" como "herramienta de empleo", la Sra. Gerstenberger fue escéptica. A fin de cuentas, el "reverdecimiento" de los puestos de trabajo no implica un mayor número de puestos de trabajo. Esto tampoco es ningún tema estrella en el caso de los interlocutores sociales, entre otras cosas, porque el diálogo social solo juega un papel menor en las nuevas empresas emergen-



Palabras de bienvenida de Carlo Costalli, Presidente de MCL, Alfonso Luzzi, Secretario General de Feder.Agri y Bartho Pronk, Presidente de EZA (de derecha a izquierda) en el seminario inicial

tes. Los "trabajos blancos", así como los puestos de trabajo en el sector asistencial podrían jugar un papel más importante en la creación de puestos de trabajo, aunque la calidad del trabajo sea digna de mejora.

El Programa de Formación de EZA se presentó en el marco de una ronda de conversaciones abierta y muy activa entre los representantes de las organizaciones de trabajadores de diferentes regiones de Europa, Barbara Gerstenberger de Eurofund y el público asistente.

Con su ponencia, Diálogo Social y relaciones laborales, Ellen Durst, ponente para el diálogo sectorial de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Integración de la Comisión Europea, trazó en su presentación un "balance intermedio sobre los elementos sociopolíticos y laborales de la Estrategia Europa 2020 desde el punto de vista de la Comisión Europea". En este sentido, hizo referencia al informe "Aplicación del Pacto de Crecimiento y Empleo" de la Comisión Europea en el Consejo Europeo del 18-19 de octubre de 2012, en el que se presentaron los resultados hasta el momento y los trabajos pendientes.

Con sus aportaciones al seminario, los participantes constataron que el Diálogo Social es un camino importante para la paz social en Europa. Echaron en falta que las organizaciones de trabajadores hayan perdido durante la crisis fuerza e influencia, y apoyaron un diálogo social regular, ya que las organizaciones de trabajadores y de empresarios sabían exactamente cuáles son las competencias que se necesitan para el mercado laboral.

Además, los participantes discutieron el camino de salida de los puestos de trabajo de la industria hacia el sector de servicios, sobre todo con los servicios domésticos y sanitarios. Ámbitos en los que las organizaciones de trabajadores han tenido una situación difícil. Este nuevo ámbito, en el que se trata de más que la mera introducción de estándares mínimos, debe ser trabajado primeramente, ya que se trata a menudo de un ámbito individualizado que trata con una gran porcentaje de migrantes y que no conocen bien sus derechos. Las organizaciones de trabajadores tienen aquí un papel clave para la aplicación de legislaciones nacionales. En el foco, siguieron apareciendo temas con la fuga de cerebros, la seguridad en el puesto de trabajo como factor importante para la planificación familiar, la generación de las prácticas, el alto desempleo juvenil en Europa, la demanda tras un 40% de trabajadores técnicos similar al 40% de titulados universitarios en la Estrategia Europa 2020, el cambio demográfico en Europa y el sistema de formación dual. ■

Fin del primer ciclo de cursos para líderes sindicales y de organizaciones del trabajadores en el ámbito del diálogo social



Participantes del curso de Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw en octubre de 2011 en Lublin, Polonia

Aprender es como remar contra la tormenta. Si se para, se retrocede (Lao-Tsé, filósofo chino, siglo III o IV a.C).

El significado de esa cita resulta evidente para cualquiera activo a nivel sindical, con décadas de defensa de los trabajadores a sus espaldas, que se percata de que el mundo laboral cambia cada vez con mayor celeridad. Prácticamente ninguna otra organización ha tenido que asumir una modificación interna tan fuerte para enfrentarse a los retos que han surgido debido a la globalización.

Una fuerte representación de los trabajadores resulta ahora más importante que nunca, puesto que cada vez más personas se ven afectadas por las relaciones laborales precarias, la pérdida de empleo o se ven abocadas a ofrecer sus capacidades en un contexto de malas condiciones laborales. A esto se suma la preocupación por la disminución en el número de afiliados. Los representantes de los trabajadores, los comités de empresa y de personal se rebelan contra esta evolución, sabiendo que si quieren tener éxito, deben formarse continuamente.

¿Cómo puede los delegados sindicales seguir siendo negociadores interesantes en el diálogo social, así como mantener su convicción en la lucha por sus afiliados? La tarea de EZA es ofrecer posibles soluciones. Estima que es necesario contar con un modelo de formación nuevo, moderno y eficaz. Una de las prioridades debe ser que las organizaciones cuenten con conocimientos esenciales. Ese era precisamente el objetivo que se marcó EZA al crear el ciclo de cursos: organizaciones de trabajadores de diferentes países cooperan con universidades con el fin

de instruir juntos a sindicalistas. En diciembre finalizaba con éxito el primer ciclo, compuesto de cuatro semanas de seminarios, así como un curso en línea y la presentación de los trabajos finales.

A través de unidades didácticas interactivas, los profesores del Instituto ISCET de Portugal, de las Universidades Bicocca de Milán y San Pablo CEU de Madrid, así como la Akademia Ignatianum de Cracovia, junto con los centros miembros FIDESTRA (Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores), FLC (Fondazione Luigi Clerici), USO - CCFAS (Unión Sindical Obrera - Centro Confederal de Formación y Acción Social) y Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw, abordaron diferentes temas con los participantes: por ejemplo, la gestión básica, el significado de un buen liderazgo, la administración en los sindicatos, así como su financiación o la forma en la que se extraen resultados de investigación y cómo se pueden emplear en beneficio propio. Los profesores explicaron elementos importantes relacionados con el derecho laboral, el significado de los contextos macroeconómicos y su impacto sobre los trabajadores, así como los métodos de negociación en la relación entre interlocutores sociales en torno a temas actuales, con el fin de lograr unas mejores relaciones laborales. Otros de los temas fueron los Comités de Empresa Europeos que funcionan bien, así como el aprendizaje de técnicas de comunicación con el fin de evitar los conflictos.

Las metodologías de trabajo aplicadas por los formadores fueron muy variadas. Se ofrecieron pocas clases magistrales, puesto que el grueso de la formación se impar-

tió con métodos creativos e innovadores, lo que animó a los participantes a entablar debates animados. Los cursos duraron de media cinco días, permitiendo una especialización temática y curricular en todos los sentidos.

Al final de los cursos, se terminaba con una reunión de evaluación, en la que se instaba a los participantes a proponer nuevos temas para futuras ediciones.

En el curso en línea final, a través de la página Web de EZA, las universidades pusieron a disposición de los participantes información sobre los temas abordados para que estos pudieran escoger uno para su trabajo final. En un seminario de clausura, se presentaron todos los trabajos.

El próximo ciclo acaba de empezar y se impartirá en colaboración con Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw en Polonia, LDF Education Center (VsI Lithuanian Labor Federation Education Center) en Lituania, IFES (Institutul de Formare Economică și Socială) en Rumanía y las universidades asociadas en dichos países. ■

PIE DE IMPRENTA

Publicado por

EZA

Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores

Johannes-Albers-Allee 2

53639 Königswinter

Telf. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

E-Mail: eza@eza.org

www.eza.org

Redacción

Roswitha Gottbehüt (ed.),

Matthias Homey, Norbert Klein,

Victoria Znined

Diseño y maquetado

HellaDesign, Emmendingen

E-Mail: helladesign@web.de

Fotografías

EZA, Comisión europea, EDS-FNS

Publicación trimestral



Esta publicación cuenta con el apoyo financiero de la Unión Europea.