

RESUMEN

■ Cinco seminarios de EZA sobre el paquete de empleo de la UE



Tema principal: La calidad de los nuevos empleos y los retos para las organizaciones de trabajadores que plantea la calidad de los puestos de trabajo en la economía “verde”, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), así como en el sector de la asistencia sanitaria

Página 2

■ Grupo de trabajo conjunto de EZA y ETUI en Bruselas

El desempleo juvenil como uno de los desafíos más importantes para las organizaciones de trabajadores en el marco del diálogo social

Página 3

■ La coordinación de proyectos de EZA “Perspectivas para la acción sindical”

Cuestiones centrales: retos, estrategias, autoconcepto y posicionamiento

Página 3

■ Plataformas y redes en EZA



Entrevista con Heidi Rabensteiner de la Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades (IPEO): objetivos, método de trabajo, miembros y beneficiarios

Página 4

EDITORIAL



Estimados amigos:

Actualmente Europa debe hacer frente a muchas situaciones difíciles. Todos los retos – la negociación de una solución política adecuada para los ciudadanos de Ucrania o los esfuerzos por reducir el elevado desempleo en la UE, relajar las medidas de austeridad provocadas por la crisis e impulsar un crecimiento sostenible – cuentan con el mismo denominador común: todas las personas afectadas – ucranianos, jóvenes parados o trabajadores que ven amenazado su puesto de trabajo por el dumper salarial – buscan ante todo justicia social. Desean que se les

dé la oportunidad de lograr una paz interior y exterior estable, fundada en el cumplimiento de una buena base jurídica, independientemente de las circunstancias. En los últimos meses, se han introducido importantes cambios, como por ejemplo la urgentemente necesaria unión bancaria o la directiva de ejecución que se está aprobando actualmente en el Parlamento Europeo destinada a evitar que los trabajadores desplazados en Europa sufran un trato indebido. Todavía queda mucho por hacer en el ámbito de la justicia social.

¿Por quién votarán los ciudadanos y ciudadanas europeas a finales de mayo de 2014 en las elecciones europeas? ¿Apoyarán a los partidos que defienden de forma constructiva y abierta el modelo social europeo? La mejor política social sigue siendo un puesto de trabajo seguro. Ese debe ser el objetivo que se fijen los responsables políticos cuando hablan de una economía sostenible. Es importante que acudamos todos a las urnas.

Roswitha Gottbehüt
Secretaria General

El sector de la construcción vive un desastre social

Más de 30 representantes sindicales de los sectores de la construcción y la madera se reunieron los días 4 y 5 de febrero de 2014 en Belgrado en un seminario dentro del marco del proyecto especial de EZA sobre el diálogo social sectorial para las organizaciones de trabajadores en los Balcanes Occidentales. Los participantes provenían de Bélgica, Países Bajos, Serbia, Croacia, Antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Rumanía y Bulgaria.

Uno de los temas principales fue el impacto de la migración y de la libre circulación de servicios sobre el diálogo social en la Unión Europea. Los participantes se centraron en los efectos devastadores de la libre circulación de servicios y del mercado único sobre el empleo, los salarios y las condiciones laborales en el sector de la construcción. Se explota a los trabajadores y desaparecen los puestos

regulares, que son reemplazados por trabajo precario e informal. La situación actual dista mucho del enfoque original de la directiva sobre trabajadores desplazados, en su momento, resultante de un compromiso entre los interlocutores sociales sobre cómo conciliar la igualdad de trato para todos los trabajadores con un grado elevado de protección social en un mercado competitivo y libre.

Los sindicatos europeos subrayan la necesidad de realizar una campaña coordinada para poner fin al dumper social y exigir la aplicación de sanciones reales, así como contar con un eúropol social. Están furiosos por el menosprecio de las instituciones europeas hacia las preocupaciones de los trabajadores y advierten que no buscar una solución a este problema no hará más que dar alas al creciente euroescepticismo.

Tom Deleu ■

Seminarios de EZA sobre el paquete de empleo de la UE

rente a la crisis de empleo en una serie de países europeos, lo que hay que hacer es crear buenos puestos de trabajo, no flexibilizar los mercados laborales. A esta conclusión se llegó en el seminario celebrado a finales de enero en Madrid sobre “Nuevos empleos en la Unión Europea: crear condiciones de trabajo sostenibles y de calidad, actualmente la tarea más urgente en el diálogo social”. Con este evento, organizado por USO conjuntamente con EZA, concluía un módulo de seminarios en cinco partes dedicado al paquete de empleo propuesto por la estrategia Europa 2020. Contó con el apoyo académico del Instituto de Investigación del Trabajo y la Sociedad (HIVA) de la Universidad Católica de Lovaina, Bélgica. Esto permitió la incorporación de enfoques y resultados provenientes de estudios en los seminarios. Al mismo tiempo, el trabajo académico se nutre de las aportaciones sobre la evolución de los temas sobre el terreno. En las formaciones, HIVA realizó una presentación titulada “La calidad de los nuevos puestos de trabajo y los retos para las organizaciones de trabajadores: el paquete de empleo de la UE 2020 y la calidad del empleo en la economía “verde” en los ámbitos de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y en el sector de la asistencia sanitaria”. Una vez finalizado este módulo de seminarios, se elaborará un informe sobre el estudio, en el que se incorporarán las conclusiones de los seminarios.

El paquete de empleo de la UE

El paquete de empleo de la UE se presentó en abril de 2012 y está compuesto por una serie de documentos estratégicos en los que se recogen los puntos clave que vinculan a la política de empleo europea a otros ámbitos políticos con el fin de impulsar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Por ejemplo, se señalan los ámbitos que cuentan con el mayor potencial de generación de empleo dentro de la UE y que ofrecen las mejores oportunidades, así como la forma en la que los Estados miembros pueden generar más puestos de trabajo. La UE estima que estas características se encuentran principalmente en el ámbito de los llamados “empleos verdes”, así como en los sectores de las TIC y de los servicios médicos y la



Participantes del evento de clausura del módulo de cinco seminarios sobre el paquete de empleo en el marco de la estrategia Europa 2020, celebrado en Madrid en enero de 2014

asistencia sanitaria. Cuentan con un alto grado de empleo y se espera que en el futuro aumente aún más.

Los seminarios de EZA

En el marco de los seminarios, se abordaron también cuestiones generales relacionadas con el mercado laboral. Por ejemplo, se debatió con un enfoque crítico sobre si las recetas aplicadas para superar la crisis económica no estaban ejerciendo una presión adicional sobre los mercados laborales, bastante castigados ya por la crisis. Las medidas políticas distan mucho de fomentar la creación de buenos puestos de trabajo en los sectores que según la UE revisten un gran potencial de mano de obra. En relación a la calidad del trabajo, en el ámbito de la economía “verde” ha quedado patente que a menudo desaparecen viejos riesgos para la salud, solo para ser reemplazados por otros nuevos. Con frecuencia los empleos disponibles no encajan con la imagen que se transmite en relación a este sector de productos y servicios dinámicos, innovadores y ecológicos. Además, se trata de un ramo en el que las exigencias éticas sobre las empresas son muy elevadas. Las organizaciones de trabajadores podría sacar provecho de esta realidad para mejorar la calidad de los puestos de trabajo.

El empleo en el sector de las TIC se caracterizan a menudo por el elevado nivel de formación de los trabajadores, por un alto grado de autodeterminación y normalmente también por una buena remunera-

ción. Sin embargo, los trabajadores están sometidos a una gran presión por los plazos y un horario laboral largo.

En el sector de la asistencia sanitaria, la calidad del empleo depende en gran medida de si se prestan servicios en un lugar de trabajo con un tamaño y estructura determinados o si por el contrario se trabaja en el ámbito de los cuidados a domicilio, que ha experimentado un gran crecimiento. El trabajo en casas particulares se caracteriza por salarios bajos, una gran presión emocional y de trabajar rápido, así como malos horarios de trabajo.

El gran reto para las organizaciones de trabajadores es precisamente prepararse frente a los cambios y transformaciones que se producen en sectores considerados como importantes generadores de empleo. Para ello es necesario abandonar los caminos conocidos y desarrollar nuevos enfoques para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Al mismo tiempo, se deben mantener y crear puestos de trabajo en los sectores de la producción y no solo apostar por el sector servicios.

Norbert Klein ■

Grupo de trabajo conjunto de EZA y ETUI



Fotografía de grupo de los participantes en el grupo de trabajo conjunto de EZA y ETUI sobre el tema del desempleo juvenil en Europa, celebrado en Bruselas en febrero de 2014.

El desempleo en Europa: uno de los retos principales para las organizaciones de trabajadores en el marco del diálogo social” fue el tema del grupo de trabajo de EZA que se celebró los días 18 y 19 de febrero de 2014 en Bruselas, organizado por EZA conjuntamente con ETUI (European Trade Union Institute) con el apoyo de la Unión Europea. Se reunieron 35 representantes de EZA y de ETUI provenientes de España, Italia, Rumanía, Portugal, Bélgica, Polonia, Alemania, Países Bajos, Suecia, Bulgaria, Austria, Lituania, Croacia y la Antigua República Yugoslava de Macedonia para debatir este tema ante todo desde la perspectiva de los jóvenes representantes de los trabajadores. Los participantes coincidían en señalar que el desempleo juvenil no es un proble-

ma nuevo, pero que con la crisis la bomba de relojería ha explotado. Las acciones de la Comisión Europea resultan demasiado flojas e ineficaces. Ante todo no deben ir acompañadas de medidas drásticas de recorte a nivel nacional ni de una debilitación del diálogo social. Habría que plantearse por tanto si el conjunto de medidas de la UE para luchar contra el paro juvenil son suficientes para contrarrestar las consecuencias de las políticas de austeridad.

También se debe trabajar sobre el concepto de la educación y la formación profesional dirigidas solo a una profesión específica. El sistema de formación profesional debe estar más vinculado a las empresas. Se debe mejorar la imagen de la formación en las empresas. Se debe

proporcionar información no solo de forma casual. Resulta esencial mejorar la permeabilidad entre las medidas dirigidas a la formación profesional y las universidades. El problema es que a menudo no se puede vincular una cualificación con puestos de trabajo disponibles sobre el terreno.

En sus palabras finales, Ulisses Garrido, director del Departamento para la Educación y la Formación de ETUI, pedía una mayor estabilidad para los jóvenes. En general, actualmente los trabajadores, sobre todo los jóvenes, sienten ante todo miedo. Las organizaciones de trabajadores deben conocer de primera mano la realidad de los trabajadores y deben hablar su mismo lenguaje.

Andreas Gjecaj, secretario general de FCG, Austria, denunciaba la aplicación de la competitividad como único criterio. Los jóvenes son el futuro, no el problema. Además, el empleo precario no puede convertirse en la norma. La formación es más que una inversión en capital humano. La tarea de las organizaciones de trabajadores es introducir valores en el debate y buscar participar en la toma de decisiones sobre quién debe determinar dichos valores y su jerarquía.

El informe completo y las presentaciones están disponibles en la página Web de EZA www.eza.org. Victoria Znined ■

Perspectivas para la acción sindical en Europa

A través de seis formaciones, los centros miembros de EZA, Recht & Plicht, Krifa/WOW, Eurofedop, F.N. Coresi/Cartel Alfa, KK NSZZ “Solidarność” y CFTL ofrecieron la posibilidad de abordar este tema. Los seminarios – centrados en sectores, regiones o en estructuras sindicales – mostraron que, en general, el diálogo social no siempre constituye una vía adecuada para lograr puestos de trabajo justos.

A través de estructuras de participación en las empresas, las posibilidades de codecisión y el diálogo social político, los trabajadores buscan defender sus intereses. Sin embargo, la patronal, las empresas y los responsables políticos ven con ojos críticos estas vías o las aplican de forma restrictiva. Por lo tanto, no se trata de describir la situación, sino de buscar la forma en la que los trabajadores pueden coordinarse mejor y defender sus intereses.

Este tema se puede también abordar a través de una serie de preguntas a las que hay que buscar respuesta:

- ¿Qué vías pueden utilizar los sindicatos?
- ¿Qué futuro tienen en Europa?
- ¿Cómo cambia el trabajo sindical?

La situación relativa a los ingresos de muchos trabajadores es precaria, las oportunidades futuras resultan inciertas y, con frecuencia, las condiciones y la legislación laboral son peores. Sin embargo, también se presentan oportunidades. Basta con fijarse en tres ejemplos: EZA y el nivel europeo desempeñan un papel clave puesto que cada vez es más importante trabajar en red e intercambiar experiencias, así como ejercer presión con el fin de impulsar políticas. Resulta especialmente aplicable para la forma en la que se aborda la cuestión de las cualificaciones y la experiencia a nivel transnacional. Por ejemplo, en los seminarios se

recomendó que se destinen más recursos europeos para la cualificación de los formadores.

La presentación en Internet es un punto importante para el trabajo sindical. Vídeos, noticias y datos de contacto se pueden transmitir más eficazmente a través de este medio, según comentaron algunas organizaciones.

También se prestó una atención especial a la situación laboral y los ingresos. Se criticó por ejemplo que cada vez más empleos se conviertan en “prácticas”, lo que tiene un impacto directo sobre muchos puestos de trabajo. Lo mismo sucede con el trabajo eventual. Por lo tanto, se trata de dos fenómenos que se debe controlar.

Volker Scharlowsky ■

Redes y plataformas de EZA

Entrevista con Heidi Rabensteiner, Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades (International Platform for Equal Opportunities, IPEO)

Heidi, como responsable de IPEO, ¿cuáles son los objetivos de la plataforma?

En plena crisis económica, las mujeres lo tienen más difícil en el mercado laboral. Por esta razón, la Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades busca aumentar la tasa de empleo de las mujeres en el mercado laboral, incrementando la aplicación de los principios de la justicia social y facilitando la conciliación de la vida familiar y laboral tanto para las madres como para los padres a través de la flexiseguridad.

¿Cómo trabaja la plataforma?

Sobre el terreno, se cuenta con un pequeño grupo especializado, compuesto por cinco mujeres y un hombre, que se reúne unas tres o cuatro veces al año, para fijar el tema y los objetivos del año. Los componentes del grupo abordan la igualdad de oportunidades también en su propia vida profesional, lo que tiene un impacto positivo y permite a la plataforma progresar.

La plataforma internacional se reúne una vez al año en otoño en Bresanona (Tiro del Sur, Italia). Se trata de un encuentro con tres lenguas de trabajo: alemán, italiano e inglés. Los participantes son a la vez ponentes, lo que permite un dinámico intercambio de ideas, experiencias, iniciativas, etc.

¿Quiénes forman parte de ella?

La Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades se crea en

2003 gracias a EZA. Yo asumí la dirección de la plataforma en 2012. Actualmente, los miembros son organizaciones de trabajadores provenientes de Italia, Austria, Alemania y la República Checa. Poco a poco queremos que el círculo se amplíe a otros países.

En 2012, abordamos el tema de "Cómo se puede acelerar la consecución de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral". En 2013 recorrimos "El papel de las organizaciones de trabajadores en la consecución de una tasa de empleo más elevada para las mujeres". Este año en septiembre trataremos el tema de las "Situaciones a las que se enfrentan las mujeres mayores de 50 años en el trabajo y en su vida".

¿Quiénes son los beneficiarios de vuestro trabajo?

A través de nuestra labor buscamos ante todo concienciar en torno a ciertos temas, como la conciliación de la vida familiar y profesional, la igualdad de oportunidades en cuanto al empleo y el salario, los techos de cristal, la existencia de muy pocos modelos de horario laboral flexible o las reincorporaciones al mundo laboral difíciles o desventajosas. Otros retos son la repartición de las responsabilidades familiares, la mejora de la valoración de las tareas relativas a la educación y los cuidados realizadas por los hombres, la promoción unilateral del doble papel de las mujeres, la reintroducción de incentivos económicos para que las mujeres se queden en casa en tiempos de crisis, la falta de eliminación de los obstáculos a la

igualdad de género, etc. Son también temas importantes para los interlocutores sociales y para el diálogo social.

¿Quién puede participar y cómo?

La plataforma se puede seguir ampliando. Se otorga prioridad a expertos y expertas de países que aún no están representados en la plataforma.

Las personas provenientes de organizaciones de trabajadores interesadas en colaborar con la plataforma y que cuenten con experiencia profesional o como voluntarios en el ámbito de la igualdad de oportunidades pueden ponerse en contacto conmigo.

Muchas gracias por la entrevista y le deseamos mucha suerte en el trabajo futuro.

Victoria Znined ■

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, Solidarność

Publicación trimestral



Heidi Rabensteiner
c/o AFB Arbeiter-, Freizeit- und Bildungverein
Pfarrhofstraße 60/a, via Maso della Pieve
I - 39100 Bozen/Bolzano
Tel: 00 39 - 0471-254199
Fax: 00 39 - 0471-1880494
E-Mail: info@afb.bz



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