

RESUMEN

■ Seminario inicial de EZA – “Cuestiones fundamentales del Diálogo Social Europeo” en Malta

73 actividades de formación para el año 2016. Temas centrales: “El mundo laboral digital”, “Los puestos de trabajo ecológicos”, “Los jóvenes y el mercado laboral”, “Trabajar y vivir con las consecuencias de la crisis”, así como “Migración/movilidad de los trabajadores” *Página 2*

■ Mundo laboral en 2020

Situación actual del proyecto Erasmus Plus: resultados de la encuesta a profesionales sanitarios en seis países europeos *Página 3*

■ Coordinación de proyectos “Salud y seguridad en el trabajo”

Riesgos psicosociales como fenómeno preocupante, ante el número creciente de trabajadores que se ven afectados en todos los sectores *Página 3*

■ Situación del Estado del Bienestar del año 1992 en la UE: 20 años después



Quinta conferencia de HIVA sobre el tema: análisis y conclusiones *Página 4*

EDITORIAL



Estimados amigos:

A principios de este año mirábamos atrás a 30 años del proceso Val Duchesse. Ahora el diálogo social está presente en todos los Estados Miembros de la UE, aunque el impacto no es el mismo en todos y depende de la tradición, así como de la situación económica y política. Así que forma parte constituyente del modelo económico y social europeo. Las consecuencias de la crisis y la implementación de nuevas estructuras de “gobernanza económica” suponen un cambio significativo de las condiciones marco. Algunos piden más diálogo, con el fin de encontrar juntos la salida de la crisis. Otros ponen su utilidad en tela de jui-

cio. Sin embargo, aquellos que solo buscan el llamado efecto “macroscópico”, se dejan de lado aspectos fundamentales: el ético y el político.

Para nosotros, organizaciones social-cristianas, el valor de la persona como imagen y semejanza de Dios constituye el punto de partida para nuestro convencimiento de que las acciones colectivas a favor de unos salarios justos y unas buenas condiciones de trabajo redundan en beneficio del individuo y del bienestar común. “Una auténtica fe —que nunca es cómoda e individualista— siempre implica un profundo deseo de cambiar el mundo, de transmitir” como nos insta Evangelii Gaudium.

Un valor central de nuestra sociedad europea es la democracia. Pero no es fácil que una democracia sea real. Hay que vivirla cada día, en todos los ámbitos de la sociedad. Por esta razón, no sería normal que el mundo laboral no contara con estructuras democráticas. El diálogo entre los intereses legítimos de los empleadores y de los trabajadores es precisamente ese espacio democrático que permite la participación.

*¡EZA les desea una muy Feliz Navidad!
Sigrid Schraml, Secretaria general*

Los criterios para un buen diálogo social

¿Qué es lo que constituye las buenas relaciones entre empresarios y trabajadores?

Esta fue la pregunta de partida para un proyecto elaborado por el Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA) de Königswinter junto con el instituto de investigación HIVA de la Universidad Católica de Lovaina (Bélgica). Su resultado ha sido un libro con el título: “Condiciones y criterios para el diálogo social en Europa. La perspectiva de los trabajadores” que se ha publicado en la editorial Shaker (Aquisgrán).

Por primera vez en Europa se ha analizado detalladamente qué condiciones y criterios de calidad deberían aplicarse para conseguir el diálogo social y lograr buenos resultados.

Por un lado estaba el análisis económico de las condiciones marco para el diálogo social en cada uno de los países de la Unión Europea. Además, este análisis se completó con las experiencias prácticas de las organizaciones de trabajadores de la red EZA.

El estudio lo confirma: la buena relación con confianza entre los interlocutores sociales es una condición para encontrar soluciones exitosas que favorezcan a los trabajadores.

El libro está disponible en librerías: ISBN 978-3-8440-3549-0

Más información:

<http://www.shaker.de/de/content/catalogue/index.asp?lang=de&ID=8&ISBN=978-3-8440-3549-0&search=yes>

Seminario inicial de EZA en Malta



Participantes en el Seminario Inicial de EZA en Malta, diciembre de 2015

El diálogo social garantiza una mejor calidad de vida y de trabajo y forma parte integral de una democracia dinámica. Este fue precisamente el mensaje principal del seminario inicial de EZA que tuvo lugar los días 3 y 4 de diciembre de 2015 en St. Julians, Malta, en colaboración con UHM (Union Haddiema Magħqudin) y con el apoyo de la Unión Europea.

110 representantes de organizaciones de trabajadores socialcristianas provenientes de 26 países europeos se reunieron para abordar temas centrales del programa de formación de EZA 2016. El hecho de que el presidente de la Comisión Europea, Jean Claude Juncker, dijera que otorgaba una especial importancia al diálogo social resultaba muy halagüeño. Sin embargo, se constata que el diálogo social se ve sometido a muchísima presión, sobre todo en los países de Europa del Este. Los participantes expresaron la esperanza de que la Comisión Europea de los pasos necesarios para lograr una mayor paz social en Europa.

Muchas de las numerosas preguntas planteadas a Andreas Strohbach, de la Dirección General para el Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, iban precisamente en ese sentido. Andreas Strohbach se encargó de presentar la política de la Comisión para llevar a cabo ese “nuevo inicio” para el diálogo social anunciado por la Comisión Juncker. Un elemento central para reforzar el diálogo social a nivel nacional es su incorporación en el semestre europeo.

Una de las características principales del programa de formación de EZA para 2016, presentadas por Matthias Homey, experto colaborador de EZA, es una integración aún mayor a nivel temático de las actividades de formación. Un pilar fundamental

será una serie de seminarios sobre la estrategia Europa 2020, en cuyo marco se abordará, desde un punto de vista académico, el tema del “Mundo laboral digital”. Además, en 2016, se contará con coordinaciones de proyectos sobre los temas “Puestos de trabajo ecológicos”, “Los jóvenes y el mercado laboral”, “Trabajar y vivir con las consecuencias de la crisis”, así como “Migración/movilidad de los trabajadores”.

Mons. Giampaolo Crepaldi, Arzobispo de Trieste, presentó la encíclica *Laudato Si* como base ética para la acción de las organizaciones de trabajadores en una economía de mercado ecosocial. Con la mirada puesta en la Conferencia sobre el Cambio Climático de Naciones Unidas que tenía lugar al mismo tiempo en París, Crepaldi subrayó la responsabilidad individual, así como colectiva para lograr un estilo de vida adecuado para el clima y para una economía sostenible. El arzobispo dejó claro que el término clave es la justicia intergeneracional, por ejemplo a través de la pregunta “¿qué planeta dejamos a nuestros hijos?” pero también otra más provocadora “¿qué hijos dejamos?”. Crepaldi definió el diálogo social como un medio extraordinario para lograr la cohesión social. En una Europa en la que la brecha entre ricos y pobres cada vez es mayor, el diálogo social siempre debe tener presente la justicia social.

Werner Eichhorst del Instituto de Investigación sobre el Futuro Laboral (IZA), Bonn, analizó en su ponencia el futuro del mundo laboral desde la perspectiva del papel de los interlocutores sociales, los responsables políticos y la sociedad. Los cambios tecnológicos en el mundo laboral, la globalización, el cambio demográfico y las reformas institucionales son cuatro factores claves que inciden sobre el mercado laboral y que ejercen la mayor presión.

Instó a las organizaciones de trabajadores a defender un aumento de la inversión social, concretamente otorgando a la formación profesional y al aprendizaje a lo largo de toda la vida un papel central. Se deben conseguir normas justas y sostenibles para todos, tanto dentro de los Estados como a nivel transnacional. La salud de los trabajadores es un bien preciado, además se debe lograr un equilibrio entre la productividad y la flexibilidad. Los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar en relación a estas cuestiones. El debate final se centró en el rol de los interlocutores sociales, de los responsables políticos y de la sociedad a la hora de encarar los retos esbozados. El moderador Bjørn van Heusden, de la Organización Mundial de Trabajadores (WOW), subrayó, para empezar, que la digitalización está provocando cambios en los perfiles laborales y que precisamente los jóvenes deben adaptarse a los nuevos retos en materia de cualificación. Con el aumento de la robotización también hay que velar por que no desaparezca un vínculo personal con los procesos laborales.

Evarist Bartolo, Ministro de Educación y de Trabajo de Malta, recalcó que son las personas las responsables de dar forma a la digitalización. En este contexto se deben desarrollar nuevas competencias, pero también nuevos valores. La educación no puede dejarse solo en manos de los educadores, también la familia y la sociedad tienen un papel que desempeñar.

Kristy Debono, diputada del parlamento maltés, invitó a ver las aportaciones positivas de las nuevas tecnologías de la información, puesto que en muchos ámbitos facilitan nuestro trabajo cotidiano. Expresamente defendió una mayor flexibilización del trabajo que redunde en beneficio de los trabajadores, puesto que permitiría, al igual que el teletrabajo, promover una mejor conciliación de la vida profesional y personal.

Robert Métrailler, director de comunicaciones del sindicato Transfair, Suiza, habló a favor de fomentar la formación continua permanente y a lo largo de toda la vida, puesto que las empresas se enfrentan continuamente a cambios en los procesos laborales. El papel de los sindicatos es, ante todo, acompañar este cambio y también introducirlo dentro de los sindicatos mismos. Los sindicatos deben anticipar la evolución y actuar rápidamente, no solo limitarse a reaccionar.

Matthias Homey y Victoria Znined ■

Prevenir el deterioro de la salud a través de la formación

Los riesgos para la salud de los trabajadores que se dedican a la atención sanitaria son numerosos. Es bien conocido que los cuidadores, en el desempeño de su profesión, se ven sometidos a una labor física dura. Sin embargo, cada vez es más evidente que estos también asumen una gran carga psicosocial. Por esta razón, en el marco del proyecto europeo “Mundo laboral 2020”, en el que también participa el Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA), bajo el liderazgo de la Nell-Breuning-Haus de Herzogenrath, Alemania, se ha desarrollado un modelo de formación, con el fin de prevenir el deterioro de la salud. A través de un cuestionario, se recabaron datos sobre los problemas principales a los que se enfrenta el personal que se dedica a la atención sanitaria en su trabajo, en seis países diferentes. En todos, la falta de tiempo salía como el factor principal, seguido del elevado grado de tareas burocráticas que deben realizar. Además, a menudo otro factor de riesgo psicosocial es tener que

hacer frente al “sufrimiento y a la muerte”. También se mencionó la carga de trabajo excesiva.

Resultó patente que los trabajadores que se dedican a esta profesión se preocupan por el estado de su salud a partir de los 40-49 años y temen ver limitadas sus capacidades físicas.

Tomando el resultado de esta encuesta, se ha elaborado un primer modelo de formación para la realización de una prueba piloto. Se buscará formar a los trabajadores del sector de la atención sanitaria para que aprendan una serie de estrategias y posibilidades que les permitan evitar el deterioro de su salud debido a los problemas mencionados anteriormente.

Todos los participantes en el proyecto estiman que más allá de la prevención basada en más conocimientos, es necesario mejorar en general las condiciones de trabajo. Los legisladores e interlocutores sociales deberán hacer algo al respecto. Por esta razón, en el marco del proyecto “Mundo laboral 2020”, se desarrollarán una serie de recomendaciones para la



Participantes en la formación continua para trabajadores del sector de la atención sanitaria provenientes de Alemania, Bélgica, Estonia, Rumanía, Polonia e Italia en el marco del proyecto “Mundo laboral 2020” celebrada del 14 al 18 de diciembre de 2015 en Herzogenrath

acción para estos actores. La encuesta también ha permitido destacar que la gran mayoría de las personas que se dedican a esta profesión adoran su trabajo y desean realizarlo el máximo tiempo posible. Pero para que así sea, tendrán que cambiar mucho las cosas.

Norbert Klein ■

Nuevos retos en la promoción de la salud y seguridad en el trabajo

Como parte de su programa de formación para 2015, EZA tomó la gran iniciativa de lanzar una coordinación de proyectos sobre los retos más importantes para la salud y la seguridad laboral. El proyecto también forma parte del diálogo social y tiene como objetivo abordar los desafíos identificados en la Estrategia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo 2014-2020.

El proyecto se compuso de cuatro seminarios internacionales en torno a este tema, con especial énfasis en la prevención de los riesgos psicosociales. El primer seminario fue organizado por el LDF Education Center (centro de formación de la federación de trabajadores lituana Vsl) y se centró en los temas del acoso psicológico y laboral. El segundo seminario fue organizado por Krifa (Kristelig Fagbevægelse) y abordó el tema de la felicidad en el trabajo. El tercer seminario fue organizado por NBH (Nell-Breuning-Haus), en colaboración con YHACM - UNASM - UIATUM (Unión de Sindicatos Autónomos Comerciales de Macedonia). Por último, el cuarto seminario fue organizado por MOSZ (Munkástanácsok

Országos Szövetsége) y se centró en el estrés laboral.

La emergencia de riesgos psicosociales

Fenómenos como el estrés, el acoso psicológico, el agotamiento laboral, la violencia y – en caso extremos – el suicidio afectan a un número creciente de trabajadores en todos los sectores de la economía europea. Trabajadores de sectores como la sanidad, la educación, el ejército o las fuerzas del orden son algunos de los más vulnerables a estos fenómenos.

Conviene tener presente que estos fenómenos no solo suponen un riesgo para la salud y el bienestar de los trabajadores y de sus familias, sino que también pueden tener un impacto negativo sobre las empresas y sobre la economía en general. Un claro ejemplo de lo anterior es el estrés: un 28% de los trabajadores europeos dicen padecer estrés y se estima que las pérdidas para las economías nacionales derivadas de situaciones provocadas por el estrés se sitúan en torno a un 3 o un 4% del PIB. El estrés ocupó un lugar

central en los cuatro seminarios y se abordó en profundidad a través de un debate largo y tendido sobre cuestiones como: la dificultad de comunicar y evaluar situaciones de estrés; el marco jurídico existente para abordar el problema del estrés; así como las causas, los síntomas y las consecuencias del estrés sobre la salud de los trabajadores y para el trabajo de las empresas.

Aunque resulta difícil de detectar, el estrés laboral y otros riesgos psicosociales – como el acoso psicológico o sexual – pueden y deben ser una preocupación importante para las estructuras internas y externas de prevención de las empresas. Por lo tanto, se debe otorgar prioridad a la evaluación del impacto de los cambios organizativos sobre la salud de los trabajadores.

Las organizaciones de trabajadores también deben desempeñar un papel clave en la prevención de los riesgos psicosociales. Tienen que formar a líderes sindicales y a negociadores sindicales para que participen en la prevención de dichos riesgos y fomentar así la mejora del bienestar laboral. *António Brandão Guedes* ■

La situación del Estado del Bienestar de la UE

Por quinta vez HIVA (Centro de Investigación para el Trabajo y la Sociedad - *Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving*) organizó una conferencia de dos días para el Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (EZA)¹ en la que se reunió a nada más y nada menos que 25 investigadores, que informaron sobre la evolución del Estado del Bienestar en sus países² en los últimos cinco años, período que coincide con el inminentemente posterior a la crisis financiera y económica de 2008-2009. También coincide con el mandato del antiguo presidente del Consejo Europeo Herman Van Rompuy, encargado de realizar el discurso inaugural de la conferencia. Mostró como durante dicho período la UE había trabajado en modo de supervivencia, puesto que el derrumbamiento de la eurozona hubiera amenazado la existencia misma de la UE. Sin embargo, los problemas encontrados ya existían antes de la crisis financiera y económica: una elevada tasa de desempleo pese a un crecimiento artificial y unas finanzas públicas poco sólidas en una serie de países. En los últimos cinco años, se han creado y puesto en funcionamiento instituciones y herramientas para garantizar la estabilidad financiera, pero también para sanear las finanzas públicas. A esto se sumó la atención mayor prestada a las reformas estructurales con el fin de lograr que las economías europeas sean más competitivas y sostenibles. Se parte del presupuesto que para lograr el progreso social se requiere un progreso económico, lo que se consigue a su vez aumentando el crecimiento. Tras un período de crecimiento artificial, nos encontramos actualmente siguiendo la senda adecuada, marcada por la inversión, la innovación, el aumento de la productividad, así como un crecimiento sostenible apoyado por unas instituciones y unas finanzas públicas mejores y más sólidas. La “economía mixta” o “la economía de mercado social”, en la que se encuentra el actual Estado del Bienestar, ha sido actualizada por Herman Van Rompuy que empleó el término “economía de mercado ecosocial”. Las conclusiones principales que se pueden extraer son las siguientes:

1. La crisis financiera y la crisis de la deuda soberana han afectado a la mayoría de los países dos veces.
2. El resultado ha sido un estancamiento o incluso una disminución sustancial del PIB en los nuevos y en los antiguos Estados Miembros.

3. El regreso a una senda de crecimiento con un progreso económico y social requerirá esfuerzos importantes para promover el crecimiento económico. El crecimiento cero no es una opción.
4. El aumento relativo de gasto social como porcentaje del PIB es el resultado mecánico de un PIB decreciente y de un gasto público (pensiones, sanidad) incomprensible.
5. Puesto que la observación de que las economías más ricas gastan más en la protección social era válida antes de la crisis, el crecimiento negativo acumulado ha arrastrado consigo a la protección social, pese al ligero aumento de la cuota de gasto social en términos del PIB.
6. El fuerte aumento del déficit público y de la deuda pública en la mayoría de los países sirve para ilustrar una política de estabilización keynesiana. Sin embargo, parece ser poco y tarde.
7. La sostenibilidad actual y futura de los sistemas de protección social ha terminado constituyendo el núcleo de la política de gobernanza económica de la Unión Europea.
8. Los mecanismos para una consolidación rápida del déficit fiscal y de la deuda pública corren el riesgo de convertirse en la amenaza principal al mantenimiento de unos niveles elevados de protección social en los próximos años.
9. Las cotizaciones a la seguridad social han aumentado en algunos países.
10. Con una política de disminución de las cotizaciones, de bajada de impuestos, de impuestos estancados, que subestima el gasto de un Estado del Bienestar rico, se corre el riesgo de ejercer una presión aún mayor sobre el gasto social.
11. Varios países cambian de estrategia para desarrollar un fuerte segundo pilar para las pensiones, basado en la capitalización.
12. Algunos países se enfrentan a una elevada tasa de emigración, incluidos también los nuevos Estados Miembros.
13. Se produce un aumento acelerado de la edad legal de jubilación: para 2027 más de la mitad de los países de la UE contarán con una edad de jubilación de 67 años o superior, a menudo adaptándose al incremento de la esperanza de vida.

Estamos convencidos de que estas observaciones pueden y deben inspirar la refle-

xión de las organizaciones de trabajadores en cada uno de los Estados Miembros. En conferencias anteriores, la observación principal era que el Estado del Bienestar se encontraba bien vivo y coleando. Sin embargo, ahora oímos auténticas “historias de terror” en algunos países, por lo que llegamos a la conclusión de que la gobernanza europea de las finanzas públicas podría provocar que continúe la austeridad, así como los recortes a la protección social. Pensamos que las lecciones que se pueden extraer de esas historias parecen apuntar a una alternativa. Ahora está en manos de las organizaciones de trabajadores garantizar que hayamos dejado atrás lo peor, para evitar que se nos avecine algo muchísimo peor.

Jozef Pacolet y
Frederic De Wispelaere³ ■

¹ Este proyecto ha contado con el apoyo financiero de la Unión Europea. También quisiéramos dar las gracias al Servicio Público de la Seguridad Social belga por su apoyo a la presente iniciativa.

² La lista de expertos nacionales, así como sus presentaciones Power Point están disponibles en la página Web del proyecto: <http://hiva.kuleuven.be/n/onderzoeksgroep-verzorgingsstaat-en-wonen/The-State-of-the-Welfare-State-in-EU-overview/Overviewanno1992>

³ Contacto:
jozef.pacolet@kuleuven.be y
frederic.dewispelaere@kuleuven.be

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

Sigrid Schraml (ed.),

Matthias Homey, Norbert Klein,

Victoria Znined

Diseño y maquetado

HellaDesign, Emmendingen

E-Mail: helladesign@web.de

Fotografías

EZA, HIVA

Publicación trimestral



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