



MAGAZINE

GLEB (10) ES EL HIJO DE IGOR, QUE CONDUCE CAMIONES DURANTE MESES POR LAS CARRETERAS EUROPEAS.



TRES MESES EN LA CABINA DEL CAMIÓN, UNA SEMANA CON LA FAMILIA

las condiciones de trabajo precarias en las carreteras europeas

LA FUGA DE CEREBROS DE BULGARIA

un país que pierde jóvenes trabajadores

ENTREVISTA CON LA PRESIDENTA DEL CESE, CHRISTA SCHWENG

«Estamos convencidos de que esto solo puede lograrse en colaboración con las personas y las empresas»

HACER REALIDAD EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

el proyecto Erasmus+ «¿Trabajar a cualquier precio?»

EDICIÓN 02/2022

Estimada lectora, estimado lector:

Desde la primavera de 2020, eurofound ha estado investigando el impacto de la pandemia con su *Living, working and COVID-19* e-survey (Encuesta Electrónica sobre Vida, Trabajo y COVID-19). La 5.ª ronda de la primavera de 2022 también refleja las consecuencias de la guerra en Ucrania, teniendo como consecuencia la mayor inflación y el mayor aumento del coste de la vida en la UE desde los años 70. Hay dos resultados especialmente preocupantes:

en primer lugar, aunque ya se han levantado casi todas las restricciones de la pandemia, los niveles de salud mental son más bajos que antes de la pandemia. Esto quiere decir que muchas personas no han podido recuperarse totalmente de las consecuencias mentales de la pandemia.

En segundo lugar, durante la pandemia, la confianza en las instituciones se ha reducido sistemáticamente. La guerra y la inflación parecen haber intensificado esta tendencia. Los desempleados y los que tienen dificultades para ganarse la vida muestran menos confianza que los que tienen una mejor situación económica. Incluso entre estos últimos, la confianza en la UE y en los gobiernos nacionales ha disminuido, más todavía que entre otros grupos. No sirve de consuelo que la UE obtenga una puntuación media mejor que la de los gobiernos nacionales. También llama la atención que los ciudadanos que utilizan los canales de las redes sociales como su fuente de información preferida desconfíen más de las instituciones estatales que los ciudadanos que confían en los medios de comunicación tradicionales. ¿Qué conclusiones debemos sacar de todo esto?

Que las instituciones estatales y también las organizaciones de empleadores deben estar mucho más presentes en los medios sociales. Los fondos de la UE y los paquetes de ayuda nacionales deben utilizarse de forma tan específica que se beneficien de ellos quienes realmente lo necesitan. Los más fuertes de nuestra sociedad están especialmente avocados a ser solidarios. Solo si logramos restablecer la confianza podremos defender nuestras democracias. El resultado de las últimas elecciones parlamentarias en Francia y las previsiones para las próximas elecciones parlamentarias en Italia son otros signos de alarma de cómo los movimientos políticamente cuestionables están instrumentalizando los actuales tiempos de incertidumbre para sus propios intereses.

El seminario de inicio de EZA a finales de septiembre buscará el intercambio europeo bajo el título «Solidaridad y paz social en tiempos difíciles». También hemos buscado las primeras preguntas y respuestas en esta EZA-MAGAZINE en una entrevista con la presidenta del CESE, Christa Schweng.

¡Le deseo una buena lectura!



Sigrid Schraml
Secretaria general

ÍNDICE

4

TRES MESES EN LA CABINA DEL CAMIÓN, UNA SEMANA CON LA FAMILIA:
las condiciones de trabajo precarias en las carreteras europeas

9

LA FUGA DE CEREBROS DE BULGARIA:
un país que pierde jóvenes trabajadores

12

ENTREVISTA CON LA PRESIDENTA DEL CESE, CHRISTA SCHWENG:
«Estamos convencidos de que esto solo puede lograrse en colaboración con las personas y las empresas»

15

HACER REALIDAD EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:
el proyecto Erasmus+ «¿Trabajar a cualquier precio?»

16

AVISO LEGAL

TRES MESES EN LA CABINA DEL CAMIÓN, UNA SEMANA CON LA FAMILIA

Sobre las precarias condiciones de trabajo en las carreteras europeas

TEXTO: Lukas Fleischmann
IMÁGENES: Lukas Fleischmann





LA FAMILIA CON JOVITA PRETZSCH DE SOLIDARUMAS

(Kauas/Lituania) Gleb está sentado en el sofá y mira fijamente la aplicación Viber. Esta aplicación no es un juego ni una red social, es un servicio de comunicación que este niño de diez años utiliza para estar en contacto con su padre. Igor se encuentra a unos 1600 kilómetros de distancia, en una autopista del sur de Alemania, cerca de Karlsruhe, mientras que Gleb vive en un suburbio de Kaunas con su madre y su hermana. La familia procede de Ucrania y tuvo que huir a Lituania a causa de la guerra de agresión. Actualmente, la familia vive en una casa prestada por unos lituanos que emigraron a EE.UU. por un año. Lo único que piden a cambio es que les cuiden al perro.

Igor conoce Lituania desde hace tiempo porque lleva años conduciendo mercancías en camión por Europa para empresas lituanas. Como conductor de larga distancia puede pasar hasta tres meses seguidos en la carretera. «Si pudiera ganar incluso la mitad de eso en Ucrania, no lo haría», dice Igor, mientras se toma un descanso en una parada y se comunica a través de la aplicación con su hijo y su mujer sentados en el sofá. «En Ucrania ganaba un centenar de euros al mes, en Lituania más de cuatro veces esa cantidad». Los ingresos de Igor no solo son necesarios para que su familia sobreviva, sino también para que puedan hacerlo numerosos familiares que se han quedado en Ucrania a pesar de la guerra. Muchos tienen que vivir con su sueldo, dice Natalya, la esposa de Igor. «En septiembre nacerá otro sobrino o sobrina. Igor ayuda a su hermano porque ahora no hay trabajo en Ucrania. Sin embargo, los precios son ahora más altos que aquí, aunque los salarios

son más bajos», afirma. Normalmente, Igor se queda en casa con su familia durante al menos un mes después de un viaje de tres meses. Desde la guerra, el mes se ha convertido en una semana y Natalya se encarga casi exclusivamente de las tareas de cuidado de la casa. Además de cuidar a los niños y a la familia, trabaja unas horas a la semana como peluquera en Kaunas para obtener unos ingresos extra para la familia.

Un sindicato que proporciona seguridad

En comparación con otros conductores, Igor disfruta de algunas ventajas y es menos probable que sea explotado por su empleador. Esto se debe principalmente a su pertenencia al sindicato Solidarumas. Este sindicato, que también es un centro miembro de EZA, representa los derechos de sus miembros cuando están en las carreteras de Europa. Gintaras Čiužas es el presidente del sector del transporte de Solidarumas y representa a más de 2000 afiliados. Él mismo ha llevado camiones durante diez años y conoce las necesidades de los conductores. «Estas personas experimentan situaciones de estrés cuando se separan de sus familias. Especialmente cuando están en un país desconocido con leyes desconocidas y gente e idioma desconocidos. Las personas se encuentran en un callejón sin salida cuando tienen problemas. No saben qué hacer después. Y entonces nos llaman y nosotros intentamos ayudarles», dice Gintaras.

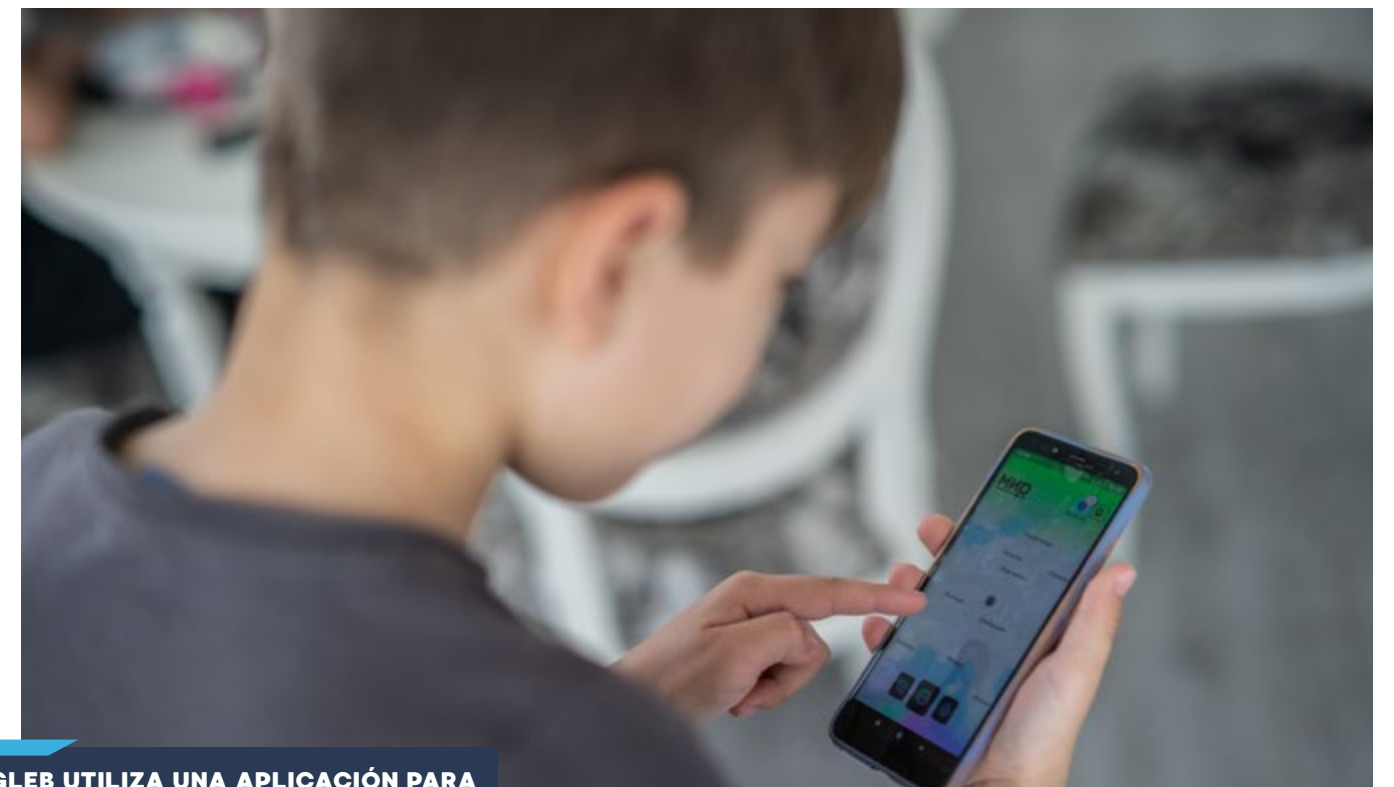
Un ejemplo tomado de su trabajo: un conductor dormía en la cabina de su camión en un área de descanso en Francia mientras le robaban el gasóleo de su vehículo durante la noche. Con los precios actuales del combustible, esto no es raro. La comunicación con la policía fue casi imposible debido a las barreras lingüísticas. Entonces el empresario exigió que el conductor pagara los daños con su propio salario. Este es un caso típico en el que Gintaras se pone en marcha. «Normalmente, la gente acude a nuestro sindicato solo cuando surgen problemas. La concienciación de nuestra gente aún no ha llegado al punto de unirse al sindicato por solidaridad. Su actitud es la siguiente: a mí no me pasaría, no lo necesito, lo sé todo por mí mismo. Y luego les sucede de todos modos», dice Gintaras. Así, unos 70 000 de los 80 000 conductores registrados a través de empresas lituanas no están afiliados a ningún sindicato, a pesar de las ventajas evidentes.

Esto también se debe al salario que se paga en Lituania. Con hasta 2400 euros netos, el sueldo de un conductor de larga distancia duplica el salario medio nacional lituano y es más de cuatro veces superior al de Ucrania o Bielorrusia. Por lo tanto, hay pocas razones para organizarse para obtener mejores salarios. Para los conductores ucranianos como Igor, esta cantidad significa poder mantener a varias familias. Por esa razón acepta las dificultades que conlleva el trabajo. Más del 80 % de los conductores de las empresas de transporte lituanas son ucranianos o bielorrusos. Además, en muchos países al este de las fronteras de la UE tiende a haber incluso menos conciencia de los intereses de los trabajadores organizados de lo que ya ocurre

en los Estados miembros de la UE de Europa del Este. Por último, las empresas de transporte no son muy partidarias de que los conductores busquen afiliarse al sindicato nada más ser contratados.

Un sistema inhumano

Para Norbert Jungkunz, este sistema es inhumano. Desde hace más de 20 años ejerce de pastor de conductores de larga distancia, especialmente en Baviera, y se desplaza a las estaciones de servicio de las autopistas para ofrecer apoyo y un oído comprensivo. Su clientela es enorme: Alemania es el país con más tránsito de camiones de la UE. Por las autopistas alemanas circulan cada día alrededor de 1,5 millones de camiones y, por tanto, más de 1,5 millones de conductores. «¿Imagina usted tener que buscar un baño todos los días en su lugar de trabajo? ¿Suenan eso a condiciones humanas? ¿O se imagina cómo es la alimentación? La comida en las estaciones de servicio de las autopistas es demasiado cara. Así que los conductores suelen llevar una mininevera, que llenan sus mujeres. También hacen sus comidas en la cabina con una cocina de gas y lo hacen durante meses metidos en seis metros cuadrados. Me parece inhumano», afirma Norbert Jungkunz, quien no ha visto una mejora en las condiciones de trabajo en las últimas dos décadas. Esto se refleja también en el hecho de que este trabajo resulta atractivo para cada vez menos personas dentro de la UE y la mano de obra procede cada vez más del Este e incluso de Asia. «Conozco casos de vietnamitas que vienen aquí en condiciones muy dudosas. Eso es tráfico de personas», dice el pastor.



GLEB UTILIZA UNA APLICACIÓN PARA ESTAR EN CONTACTO CON SU PADRE

Si embargo, a partir de 2020 a más tardar, la normativa es mucho más estricta teóricamente, aunque la UE lleva años trabajando en el tema. El paquete de movilidad de la UE pretende garantizar un equilibrio entre la protección social de los conductores y la libertad de los operadores de servicios de transporte transfronterizos. Además, desde 2019 existe una nueva institución de la UE para vigilar el cumplimiento de esta normativa a través de las fronteras: la European Labour Authority (ELA), con sede en Bratislava. Pia Fallström Mujkic es su portavoz y nos describe la cooperación entre las autoridades nacionales y ELA en relación con los controles en carretera. «Un ejemplo práctico de esta cooperación es una semana de acción que celebramos en junio de 2022. ELA, junto con Roadpol [nota del editor: red de autoridades policiales europeas de tráfico], coordinó una inspección conjunta en Croacia, Bulgaria, Francia, Italia, Lituania, los Países Bajos y España al mismo tiempo. También contamos con el apoyo de inspectores nacionales de otros 13 Estados miembros. Durante esta inspección se detectaron numerosas infracciones. Desde la manipulación de tacómetros hasta el incumplimiento de los periodos de descanso, pasando por el tráfico de personas».

Desde su creación, ELA ha aumentado significativamente el número de inspecciones y también la cooperación con las autoridades nacionales. Pero la lucha sigue siendo difícil. Esto también se debe a que a veces no está del todo claro en qué país se están produciendo las infracciones. «Las personas son contratadas por una empresa que está registrada en el país A. Pero en realidad vienen de otro país, un tercer país, muy a menudo un país fuera de la UE. Entonces su empleador, que está registrado solo en el país A, los envía al país B, por ejemplo, que puede ser un país más caro y con un nivel de ingresos más alto. Sin embargo, el empleador solo paga el salario del país más barato, aunque la mayor parte del tiempo se pase viviendo y trabajando en el país más caro».

El acceso necesario a la información

Para Pia Fallström Mujkic también está claro que el verdadero problema del «dumping» social no está tanto en los conductores que conocen sus derechos, sino en los que no tienen acceso a la información. «Por eso el diálogo social con los sindicatos y las asociaciones empre

También hay un episodio del podcast de EZA «We Work Europe» sobre la historia de Igor y el trabajo sindical de Solidarumas, al que se puede acceder en www.eza.org o mediante este código.

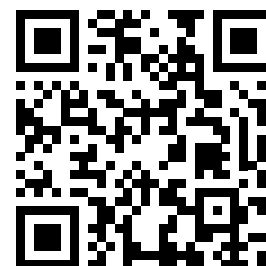
GINTARAS ČIUŽAS – PRESIDENTE DE LA SECCIÓN DE TRANSPORTES DE SOLIDARUMAS



sariales es tan importante para nuestro trabajo. Porque son precisamente los interlocutores sociales los que ayudan a establecer no solo la normativa, sino también el conocimiento de la misma».

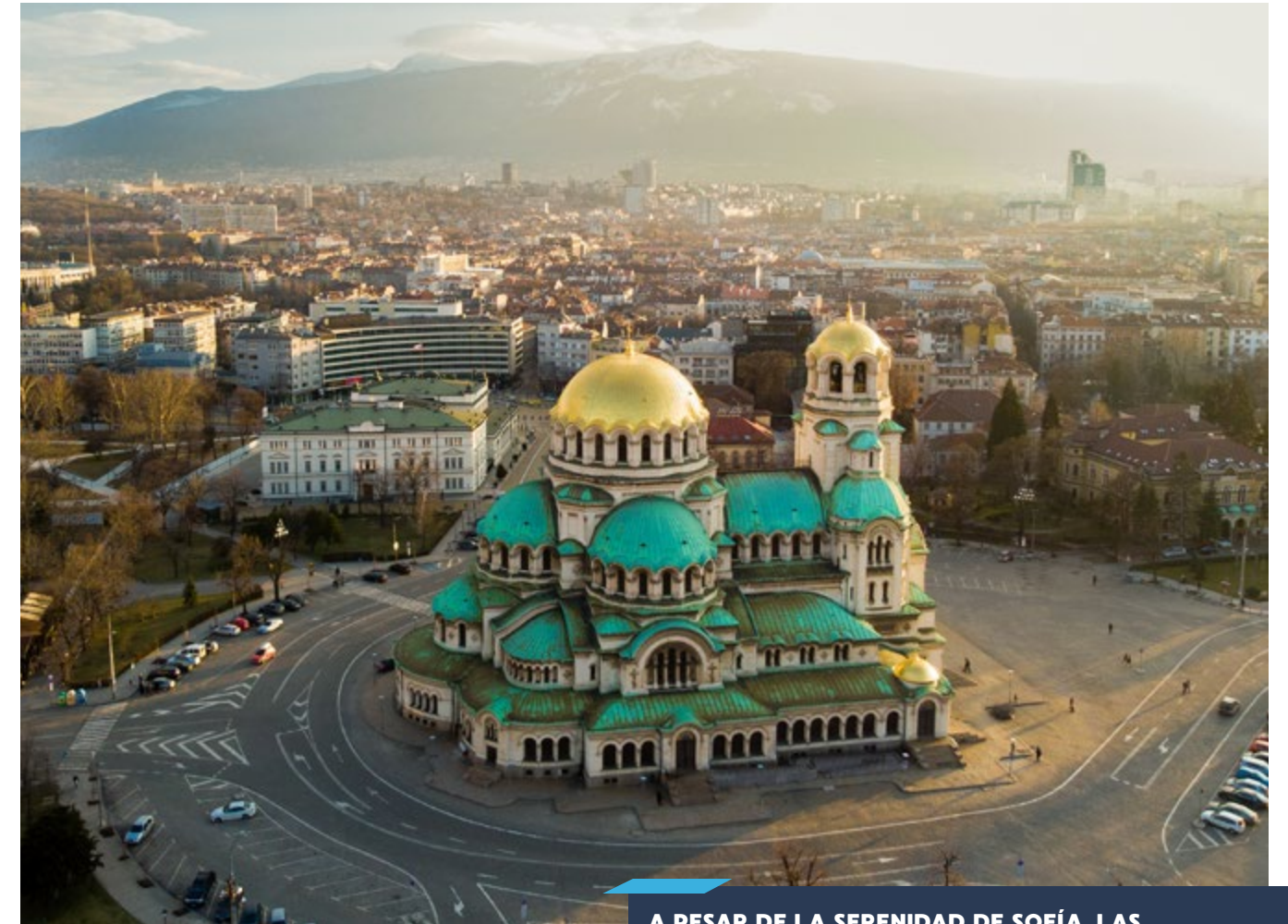
Norbert Jungkunz, de la capellanía de la empresa, se muestra escéptico respecto a que un mayor control y la afiliación a un sindicato tengan efectos positivos para la amplia masa de conductores. Sus demandas van más allá: «Exijo un precio fijo por kilo o tonelada para el transporte comercial de mercancías porque es la única manera de romper esta espiral de precios a la baja». La media de edad de los camioneros que conducen en la UE supera los 50 años y la tendencia es al alza. Así que la cuestión para el futuro del transporte de mercancías es si se puede inspirar a más jóvenes a retomar este difícil trabajo mediante unas condiciones laborales mejores y más justas. La alternativa para los conductores que tienen poco acceso a la información y a las organizaciones de trabajadores es un sistema de explotación que no rehúye el tráfico de personas y la esclavitud moderna. Los camiones son imprescindibles. Al fin y al cabo, cuatro de cada cinco cosas que usan los europeos

We Work Europe



PERSPECTIVAS EN BULGARIA

Entre la emigración y la protesta



A PESAR DE LA SERENIDAD DE SOFÍA, LAS PERSPECTIVAS DE FUTURO DE BULGARIA SON INCIERTAS

TEXTO: Ralph Würschinger

IMÁGENES: Ralph Würschinger, Adobe Stock

(Sofía/Bulgaria) Los inviernos de 2020 y 2021 fueron muy duros para Bulgaria. El país balcánico no tuvo que enfrentarse al frío extremo, sino a la pandemia, que se encontró con un sistema sanitario casi colapsado. La escasez de personal, que ha afectado a casi todos los ámbitos de la vida económica búlgara debido a las numerosas emigraciones de jóvenes trabajadores, lo ha puesto de manifiesto de forma dramática. «Se contrataron a muchos anestesiólogos para asistir a los pacientes de COVID. Tratamos a los pacientes de COVID día y noche. Por desgracia, muchos de ellos fallecieron. Mi trabajo, debido a mi especialización, se enfocó especialmente

en los pacientes de COVID», nos cuenta Genoveva Bellchova durante una entrevista para la EZA-MAGAZINE en el verano de 2022. Genoveva trabaja de anestesióloga en el Hospital de Shumen, en Sofía, y ha realizado muchos turnos extra durante el pasado invierno. «Recibimos muchas primas durante un breve periodo de tiempo, pero eso ya se ha acabado». Solo quedan las horas extras. Porque las clínicas de Bulgaria carecen de personal. No solo en el sector médico, sino también en el de enfermería. Las causas de estas condiciones comenzaron mucho antes de la pandemia.



ALEKSANDER ZAGOROV
– SECRETARIO FEDERAL PODKREPA

Pérdida de población

Durante décadas, Bulgaria ha estado marcada por la emigración. La caída de la Unión Soviética ha contribuido enormemente a ello. Por el contrario, son relativamente pocas las personas que han emigrado a Bulgaria. No fue hasta la admisión del país en la UE en 2007 que la migración se ralentizó. Desde 2014, los búlgaros disfrutaban de la libre circulación de trabajadores, y desde entonces la migración es más estacional. Según un estudio de Cáritas Bulgaria (de 2019), alrededor de 1,3 millones de búlgaros vivían en otro país en 2017. Al mismo tiempo, los inmigrantes en Bulgaria eran unas 150 000 personas. El número de emigrantes es, pues, casi nueve veces superior al de inmigrantes. Como resultado, la población está disminuyendo. En los últimos cuarenta años, la población total ha pasado de 8,8 millones de habitantes a los 6,8 millones actuales. La mayoría de los búlgaros que viven en el extranjero tienen entre 25 y 54 años (fuente: estadísticas de población de Eurostat de 2019), es decir, están en edad de trabajar. En consecuencia, la población del país está cada vez más envejecida y el mercado laboral carece cada vez de más trabajadores.

En relación con el COVID y del sistema sanitario, esto ha tenido graves consecuencias para una gran parte de la población. En noviembre de 2020, el país tenía la mayor tasa de mortalidad per cápita de la UE. Esto se debía y se sigue debiendo principalmente a la falta de personal de enfermería y médicos para atender a los pacientes. El 60 % de los profesionales de la medicina tiene más de 51 años y, por lo tanto, ellos mismos tienen un mayor riesgo de sufrir un episodio de COVID grave. Con el aumento de la población de edad avanzada, se necesita cada vez más personal médico. Pero ocurre lo contrario. Según la Bulgarian Association of Health Care Professionals (Asociación Búlgara de Profesionales de la Salud), 1000 enfermeras y

MIEMBROS DE PODKREPA LA DOCTORA GENOVEVA BELL-CHOVA (IZQUIERDA) Y LA ENFERMERA KRASMIRA DIMITROVA (DERECHA; DESCRIBE SU SITUACIÓN EN EL PODCAST DE EZA)



otros profesionales sanitarios abandonan Bulgaria cada año. Y en comparación, los profesionales que entran en el país es menor. «Mejores condiciones de trabajo, mejores equipos técnicos y oportunidades de formación continua y, por supuesto, salarios más altos. Por estas razones algunos compañeros se han ido a Alemania», afirma la doctora Genoveva Bellchova, quien puede entender estas decisiones e incluso las admira un poco. Porque hace falta valor para dejar tu país de origen. Aunque esta especialista de 47 años se queja de los abusos en su campo, la emigración no es una opción para ella, ya no. Lo intentó antes de que existiera la Unión Europea, pero por diversas razones no funcionó. Mientras tanto, ha construido una familia y una carrera aquí. «Me siento comprometida con la sociedad. También estoy comprometida con los jóvenes, ya que enseño a jóvenes estudiantes. Haré todo lo que pueda para que el salario aquí sea mejor, para que tengamos mejores condiciones y para que formemos a nuestros médicos con el objetivo de que se queden aquí». Genoveva lleva unos 25 años participando en la confederación sindical Podkrepa, uno de los dos grandes sindicatos de Bulgaria con 150 000 afiliados y miembro de EZA.

Desafío para los sindicatos

Aleksander Zagorov es el secretario federal de Podkrepa. Negocia con el gobierno y las instituciones estatales a nivel nacional y presenta las demandas de los trabajadores. «Hay una serie de protestas en diferentes sectores. A veces se trata de una mayor seguridad en el trabajo, a veces de salarios más altos. Especialmente cuando hay inflación, cuando el futuro parece incierto, se trata de aumentar los salarios». Recientemente fue el sector cultural el que atrajo la atención de los medios de comunicación. En junio, los trabajadores de los museos y las bibliotecas

protestaron por una mejora salarial. Al principio, el ministro de Cultura ignoró las protestas y no buscó conversaciones con los sindicatos, dice el empleado de Podkrepa. «Al final conseguimos llamar la atención del ministro a través del Parlamento. Admitió que su comportamiento era inaceptable y se reunió con los sindicatos y los representantes de las protestas para firmar un convenio colectivo». A pesar de este éxito, Aleksander Zagorov tiene sentimientos encontrados sobre el futuro. «2023 será un año crucial para nosotros, ya que muchos planes y estrategias nacionales van a cambiar. Por ejemplo, se hará el Plan de Clima y Energía, los planes de desarrollo territorial, se harán muchas estrategias en uno u otro ámbito, pero con ayuda de la UE, y en 2024 introduciremos el euro. Surgirán tensiones sociales: habrá grandes grupos de personas que necesitarán más justicia». Aleksander Zagorov considera que la tarea de Podkrepa es responder a la evolución del mercado laboral y al envejecimiento de la mano de obra ofreciendo formación o haciendo que el sindicato ayude a la gente a encontrar trabajo.

El envejecimiento también se refleja en las cifras de afiliación del sindicato. Esto es un problema, según Zagorov. La influencia de Podkrepa en la política podría disminuir a largo plazo si las cifras absolutas de afiliados se reducen debido a la falta de nuevas generaciones. Tal vez algunos de los jóvenes del mercado laboral no vean la necesidad de afiliarse a un sindicato, aunque los trabajadores de la medicina, la cultura y los profesores, en particular, se quejen de salarios injustos. A fin de cuentas, no en todos los sectores hay trabajadores que se quejen de las malas condiciones de trabajo o de los bajos salarios.

Auge de la informática

«No creo que nadie en el sector de la informática diga que está mal pagado. De acuerdo, puede que haya alguien, pero es una cifra ridícula si tenemos en cuenta lo que se paga en otros sectores», dice Nikolay Tanchev. Este joven de 26 años estudió diseño de moda y ahora se está formando como programador. También trabaja como especialista en soporte de software para una empresa estadounidense con sede en Sofía. Una situación en la que ambas partes salen ganando: los salarios que pagan las empresas internacionales del sector de las tecnologías de la información son elevados para los estándares búlgaros. Según Tanchev, superan los salarios de los profesores y, en algunos casos, de los médicos. Pero prefiere no dar una cifra concreta. Al mismo tiempo, a las empresas occidentales les resulta más

NIKOLAY TANCHEV – PROGRAMADOR



barato emplear a trabajadores en Bulgaria que en el resto de la UE.

El sector de las tecnologías de la información ha creado unos 100 000 puestos de trabajo en el país balcánico en los últimos tiempos. Además de las empresas de subcontratación, en Bulgaria se está desarrollando una joven escena de empresas emergentes. Por lo tanto, para Tanchev no hay razón para quejarse y tampoco tiene previsto afiliarse a un sindicato. Sin embargo, también conoce otros sectores a través de amigos que ya han salido del país. Para él es importante que el personal médico esté mejor pagado: «Su trabajo es muy duro, la formación lleva años y aquí necesitamos médicos de verdad. Ahí es donde necesitamos un salario más alto, no solo para que la gente que estudió en el extranjero regrese, sino también para que más personas decidan estudiar medicina y trabajar aquí». Como el hijo de la doctora Bellchova, que actualmente trabaja en el Hospital Universitario de Varna, dice. Él es feliz allí, pero ella no descarta la posibilidad de que se vaya al extranjero algún día, algo con lo que está de acuerdo. La médica mira el futuro de Bulgaria con buenas sensaciones: «Si somos sinceros, ahora mismo es difícil, pero tenemos que seguir siendo optimistas y proactivos, e ir paso a paso. Mejores condiciones de trabajo, mayores oportunidades de capacitación, mejores salarios: tenemos que terminar lo que hemos empezado».

We Work Europe



Para obtener más información y conocer el trabajo de Podkrepa, escuche un episodio del podcast de EZA «We Work Europe», disponible en www.eza.org o accesible mediante este código.

«ESTAMOS CONVENCIDOS DE QUE ESTO SOLO PUEDE LOGRARSE EN COLABORACIÓN CON LAS PERSONAS Y LAS EMPRESAS»



CHRISTA SCHWENG, PRESIDENTA DEL CESE (COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO)

Christa Schweng, presidenta del CESE (European Economic and Social Committee) [Comité Económico y Social Europeo], sobre el trabajo de su comité y la multitud de transiciones económicas y sociales a las que se enfrenta Europa.

ENTREVISTA: Ralph Würschinger
IMÁGENES: CESE

EZA: Cuando comenzó su trabajo como presidenta del CESE en 2020, la pandemia ya había afectado a todo el mundo. Ahora hay guerra en Europa. ¿Cómo ha afectado esta multitud de desafíos y transiciones al trabajo del CESE y a su presidencia?

Christa Schweng: Desde el principio, estaba bastante claro que teníamos que trabajar en la recuperación de la pandemia. Necesitábamos algo parecido a esta capacidad de recuperación y resiliencia que surgió después. En cuanto a la guerra en Ucrania, ya habíamos mantenido un primer debate el 24 de febrero sobre Ucrania y el posible resultado del impacto que podría tener, no solo en la Unión Europea, sino también en particular en la población de la Unión Europea. En concreto, adoptamos dos resoluciones; la primera trataba de las consecuencias reales de la guerra en Ucrania, y la segunda pedía la adhesión de Ucrania a la Unión Europea. Además, emitimos y adoptamos esta resolución una semana antes de que el Consejo acordara conceder el estatus de candidato a Ucrania. Creo que estuvimos bastante atentos a los acontecimientos actuales y estamos muy orgullosos de ello.

EZA: La guerra en las fronteras de la UE llena a la gente de incertidumbre y miedo. También tiene consecuencias a nivel económico. ¿Cuáles son las más acuciantes?

Christa Schweng: La inflación está aumentando y las perspectivas económicas se están deteriorando. Además, debido a la crisis energética, muchas personas temen no poder calentar sus hogares. Así que, incluso antes de que empezara la guerra, afirmábamos que había que abordar la transición energética. Sin embargo, la pregunta siempre fue cómo se puede llevar a cabo este «Objetivo 55». Estamos convencidos de que solo puede lograrse junto con las personas y las empresas. Hay que contar con todo el mundo, no solo con las empresas, sino también, por supuesto, con los trabajadores y los consumidores. Al fin y al cabo,

«HAY QUE CONTAR CON TODO EL MUNDO, NO SOLO CON LAS EMPRESAS, SINO TAMBIÉN, POR SUPUESTO, CON LOS TRABAJADORES Y LOS CONSUMIDORES.»

si la sociedad en general no está de acuerdo, resulta difícil alcanzar este tipo de objetivos. Por lo tanto, creemos que es necesario invertir todo lo que tenemos y podemos hacer en las energías renovables, e intentar trabajar hacia esa transición lo antes posible.

EZA: Aparte de las repercusiones de la guerra en Ucrania y de la pandemia, ¿cuáles son las cuestiones más urgentes de las que se ocupa actualmente el CESE?

Christa Schweng: Sabemos que alrededor del 90 % de todos los empleos del futuro requerirán conocimientos digitales o, al menos, conocimientos digitales básicos. Por lo tanto, tener algún tipo de competencia digital ya no es una opción, es una necesidad absoluta. Cuanto mayor sea la edad de los trabajadores, más difícil será para ellos hacer frente a estos cambios. No dejar a nadie atrás es uno de los objetivos y uno de los mensajes que siempre lanzamos. Tampoco debemos olvidar mencionar la transición verde, ya que es igualmente importante para nosotros. Esta requiere una mentalidad diferente, una forma de pensar diferente. Permítanme comentarles como ejemplo nuestra plataforma de partes interesadas de economía circular, que es una colección de ejemplos de mejores prácticas. Entre tanto, hemos emitido más de setecientos, que muestran cómo la industria, cómo ciertas profesiones deben cambiar para trabajar hacia un modelo circular, algo que atrae una atención significativa de todo el mundo.



En el pasado reciente, el CESE ha sido criticado. Algunas personas sostienen que este órgano consultivo está sobrefinanciado y no tiene suficiente impacto en la elaboración de políticas reales. ¿Cómo responde usted a esta crítica?

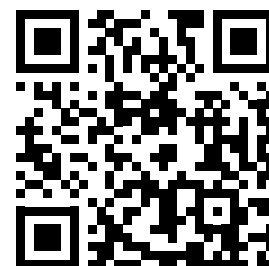
Christa Schweng: El CESE está formado por empresarios, trabajadores, organizaciones de consumidores, organizacio-

nes agrícolas, sectoriales, etc. Nuestro trabajo se basa en el consenso y, cuando estos grupos se ponen de acuerdo en algo, puedo asegurar que es un pilar seguro en el que se apoyan los políticos, pues de esta forma saben que es algo sobre lo que pueden construir. Esta es mi respuesta a las críticas. ¿No cree que las personas, como los trabajadores y los consumidores, merecen tener voz o ser escuchados, a nivel europeo?

El CESE (European Economic and Social Committee) es un órgano consultivo de la Unión Europea (UE) creado en 1958. Su objetivo es representar a la sociedad civil a nivel europeo. Sus miembros son representantes de organizaciones empresariales y sindicales, así como de organizaciones sociales, profesionales, económicas y culturales. El CESE cuenta actualmente con 329 miembros.

Esta entrevista es un breve resumen del podcast «We Work Europe». Si desea escuchar el episodio completo con Christa Schweng, escanee este código de barras o visite: <https://www.eza.org/en/eza-podcast>

We Work Europe



HACER REALIDAD EL DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Proyecto Erasmus+ «¿Trabajar a cualquier precio?» para mujeres con empleo precario.



LOS MIEMBROS DE EZA SE ADHIEREN A LA CARTA DE EZA

TEXTO: Karin Reisige
IMÁGENES: EZA

La Unión Europea otorga derechos a las mujeres, prohíbe la desigualdad de oportunidades de ascenso, la desigualdad salarial, les garantiza el derecho a la integridad personal en el trabajo y el derecho a ser tratadas con dignidad. Las mujeres con empleos precarios, como suele ocurrir en la hostelería, la limpieza o la seguridad privada, suelen estar lejos de hacer realidad sus derechos. Para ellas, su norma es demasiado a menudo «¡lo principal es trabajar!». Se supone que hay que ignorar el acoso y otras infracciones de la ley guardando las apariencias, especialmente en las profesiones en las que los clientes suelen dejar reseñas públicas en Internet. En resumen, las dificultades económicas conducen a la desigualdad de derechos, lo cual es inaceptable. Por ello, los miembros de EZA Nell-Breuning-Haus (Alemania), SOLIDARUMAS (Lituania), PODKREPA (Bulgaria), Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein (Italia) y EDS Fundacja Nowy Staw (Polonia) han lanzado el proyecto Erasmus+ «¿Trabajar a cualquier precio? Un proyecto contra la explotación, la discriminación y el acoso sexual de las mujeres con empleo precario». Como red de proyectos de sindicatos e instituciones educativas, estamos elaborando normas con perspectiva de género para la educación de las trabajadoras, que se plas-

marán en una Carta de EZA. El contenido de la Carta será la defensa de la igualdad de acceso a nuestra labor educativa y la consideración de las situaciones vitales específicas de estas mujeres. De este modo, podremos aumentar la calidad y la relevancia de nuestro trabajo y cumplir aún mejor nuestra auténtica misión: apoyar a las trabajadoras a través de la educación. En nuestras sociedades europeas vamos a plasmar las situaciones vitales de las mujeres con empleo precario en una película y en una campaña de sensibilización sobre el tema.

Nuestra formación propia, que también estará disponible como webinar en alemán, inglés, lituano, polaco y búlgaro, dará a las mujeres los conocimientos necesarios para reclamar sus derechos. Al mismo tiempo, formaremos a multiplicadores en un curso de certificación para que realicen la formación y actúen como responsables de la igualdad de oportunidades en las organizaciones. El proyecto se llevará a cabo a través de la plataforma de EZA IPEO, International Platform for Equal Opportunities (Plataforma Internacional para la Igualdad de Oportunidades). La duración del proyecto es de febrero de 2022 a julio de 2024.

¿Tiene preguntas sobre o está interesado en el curso de certificación? No dude en ponerse en contacto con la dirección del proyecto: **Karin Reisige**, Nell-Breuning-Haus en Herzogenrath, tel.: +49 2406/9558 12, e-mail: karin.reisige@nbh.de



MAGAZINE



AVISO LEGAL

Publicado por

EZA – Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores
Johannes-Albers-Allee 2, 53639 Königswinter
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22
E-mail: eza@eza.org
Sitio web: www.eza.org

Redacción

Sigrig Schraml, Lukas Fleischmann (editor responsable), Karin Reisinge, Ralph Würschinger

Diseño editorial y graficos

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf
wunderling.myportfolio.com

Fotografías

Lukas Fleischmann, CESE, Adobe Stock

Frecuencia de publicación

Tres números por año



Financiado por
la Unión Europea