

Diálogo social, alianza para el empleo. La experiencia europea y alemana Dieter Schulte

Presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)

Traducción: Karla
Stein

Ponencia en la Conferencia con representantes de sindicatos,
expertos en derecho laboral y expertos, Santiago de Chile, 26 de
Septiembre de 2000

INTRODUCCIÓN

Cada país tiene sus propias condiciones política, económicas y sociales, a partir de las cuales se crean las distintas formas de concertación social tripartita. Por lo tanto, al referirme en esta oportunidad a la experiencia alemana con relación a la alianza para el empleo, no es de ninguna manera con la intención de presentar el modelo de diálogo alemán como una herramienta aplicable globalmente en la lucha contra la cesantía. Más bien se entregarán algunos antecedentes para la reflexión que se realiza en Chile, en torno a las perspectivas futuras del diálogo social.

Las contrapartes sociales en Alemania acumularon en el pasado vastas experiencias con relación a las diferentes formas de compatibilizar sus intereses con los de su interlocutor por parte del Gobierno. La actual alianza para el empleo tiene sus precursores en la historia de la República Federal de Alemania. Sin embargo, hubo que atravesar una larga etapa de estancamiento político y de crecientes problemas económicos, antes de que un cambio en el Gobierno de nuestro país abriera también nuevos horizontes para un diálogo constructivo entre la política, la economía y los sindicatos.

LA SITUACIÓN ACTUAL

Desde el comienzo, el nuevo Canciller socialdemócrata Gerhard Schröder, declaró su intención de poner como la más alta prioridad de su gobierno la lucha contra la cesantía, que también en Alemania alcanza niveles escandalosamente altos. Tanto los sindicatos alemanes como las grandes asociaciones de empresarios, aceptaron la invitación con el objetivo de agrupar a todas las fuerzas sociales, políticas y económicas en una nueva alianza para el empleo, la formación profesional y la competitividad del país.

Estábamos de acuerdo en torno a las reglas del juego más importantes en las conversaciones de alianza con las organizaciones empresariales: Disposición al consenso, pero también respeto estricto por la autonomía de los actores sociales involucrados en las negociaciones colectivas.

Los sindicatos alemanes entienden esta alianza no sólo como una manera de superar la pobreza, una de las peores consecuencias de la globalización para las personas en nuestro país.

Visualizamos que esta alianza para el empleo era también una oportunidad de participar constructivamente en la modernización de la economía y de la sociedad en Alemania. Para esto, necesitamos hoy una relación totalmente renovada entre **flexibilidad económica y seguridad social**.

Debemos encontrar juntos un camino social y justo hacia la modernidad.

La alianza para el empleo, la formación profesional y la competitividad es, en primera línea, una alianza para las personas:

- para aquellos que buscan trabajo,
- para los jóvenes, que buscan formación profesional,
- para los mayores, que desean retirarse de la vida laboral,
- para los hombres y mujeres, que desean tener un mayor poder de decisión en la distribución de su tiempo laboral,
- y para las mujeres, que requieren de mayores oportunidades en el mercado laboral.

Pero, la alianza para el empleo es también:

- una alianza para la economía
- una alianza para las empresas que buscan nuevos mercados para sus productos y servicios, que quieren utilizar y ampliar los márgenes de flexibilidad, que necesitan fuerza laboral capacitada y que desean llevar a cabo las innovaciones,
- y también es una alianza para los jóvenes que crean una empresa, que quieren hacer algo nuevo y que de esta manera crean nuevos empleos.

De estas aseveraciones resulta una condición importante para el éxito de la alianza: **solamente si todos los actores involucrados obtienen ventajas de igual medida en este proceso de colaboración, el proyecto dará resultado.**

Si las ventajas están sólo de un lado, el fracaso estará asegurado.

También es válida otra condición: **se debe entender la alianza para el empleo como un proceso de largo plazo.** Sólo así se podrán asumir acuerdos viables, considerando los intereses opuestos y los desacuerdos de opinión entre las partes involucradas. En este sentido, los sindicatos entraron a las conversaciones con una visión de largo aliento. Hay conciencia de que los cambios estructurales profundos, que pretenden que la economía alemana otorgue seguridad para el futuro, no se pueden lograr de un día para otro.

LAS TAREAS DE LA ALIANZA PARA EL EMPLEO

Después de haberse puesto de acuerdo en estas condiciones, las partes involucradas se propusieron tres tareas:

1.- La primera tarea: el fomento de inversiones e innovaciones en nuevos campos ocupacionales.

Sabemos que es aquí donde subyacen las mayores potencialidades en las tecnologías de información y comunicacionales, en el ámbito del medioambiente y en los servicios orientados al usuario. Es precisamente en estos ámbitos, que en Alemania aún existen demasiadas barreras a la innovación.

En este caso, no sólo debe cambiar la política del Estado con relación a tecnología e industria, sino también se deben redefinir los conceptos gerenciales y las culturas empresariales.

2.- La segunda tarea: La reforma global de nuestro sistema de calificación.

La llave para la capacidad innovadora, el aseguramiento de la calidad y de la productividad está en el fomento sistemático de los recursos humanos.

La economía debe crear lugares de formación profesional para los nuevos trabajos. La formación laboral dual debe dar cuenta de mayores exigencias de calidad.

Aún cuando la expresión “*aprender a lo largo de toda la vida*” suena a estas alturas un

tanto gastada, nadie puede dejar de reconocer que quienes se capacitan continuamente y obtienen nuevas calificaciones, pueden estar a la altura de los cambios requeridos en sus lugares de trabajo y tendrán una chance en los mercados laborales del futuro.

3.- La tercera tarea: El redireccionamiento de nuestra política de tiempo laboral. No cabe duda que es posible unir las necesidades de las personas por seguridad, la planificación de sus tiempos y de su vida, con las crecientes exigencias del empresariado. Naturalmente que esto deberá ser negociado, lo que con toda seguridad provocará conflictos.

Las partes involucradas en esta alianza mostraron en 1999, en una declaración conjunta, el camino para una nueva política de tiempo laboral.

Es necesario detenerse en este punto, para ilustrar a la luz de este ejemplo cómo podrán verse estos acuerdos:

1. Las horas extras deben ser eliminadas, lo que debería dar lugar a la creación de nuevos empleos.

En la economía alemana se trabajaron el año pasado alrededor de 1.900 millones de horas extras. Al eliminar el 40% de estas horas extra, se crea medio millón de nuevos puestos de trabajo.

2. La creación de cuentas anuales y de vida laboral, deberán ayudar, por un lado, a estructurar de manera más flexible la distribución del trabajo y por otro lado elevar el control de los trabajadores sobre su tiempo.

3. Se deben incorporar nuevos modelos para el fomento del tiempo parcial y del tiempo parcial en la vejez.

La demanda por trabajos de tiempo parcial en Alemania sigue siendo mayor que la oferta. Necesitamos más puestos laborales de tiempo parcial, especialmente en los niveles más altos de calificación, salario y jerarquía.

Los empleadores del sector público también deberían aumentar sustantivamente su oferta, tanto en calidad como en cantidad. En este sentido, la experiencia enseña que suscribir acuerdos es una cosa y cumplirlos es algo totalmente distinto. Por esto, los sindicatos alemanes están muy alertas, cuando está implicado el cumplimiento de los acuerdos sectoriales y en las empresas. Esto es especialmente válido para la aprobación por parte de los empresarios, de poner a disposición, en el corto plazo, puestos de trabajo adicionales para los jóvenes.

En la alianza para el empleo se ha acordado propiciar una política salarial que esté al servicio de nuestra meta ocupacional conjunta.

En lo concreto, y observando las negociaciones colectivas precedentes, esto significa **contratos colectivos moderados y de más largo plazo**. Con esto, las organizaciones sindicales alemanas han hecho un aporte responsable, para asegurar en Alemania una política de crecimiento que se sustente en el aumento real del empleo.

No siempre es fácil transmitirle esta política a los propios asociados. Sin embargo, se comienzan a visualizar primeros logros:

- las condiciones macroeconómicas han mejorado sustancialmente.
- la economía alemana se encuentra – junto con la de los otros países de la

Unión Europea – en una fase de despegue, que se manifiesta en un firme crecimiento del 2,5 al 3% y en el boom de la industria exportadora.
- a la fecha, el número de desempleados ha disminuido de 4,2 millones en 1998 a 3,7 millones. Esto último, aún no es motivo para una euforia. Sin embargo, es un comienzo. Ahora se trata de hacer que esta tendencia positiva sea constante.

-

Está claro que la alianza para el empleo no es una quimera, en la cual se diluyen como por arte de magia las profundas diferencias de intereses entre capital y trabajo. De igual modo, esta alianza no puede ni desea asumir la responsabilidad que le compete al Gobierno y al poder legislativo.

La alianza para el empleo ha tenido sus momentos de crisis y tendrá que sobreponerse a nuevos conflictos. Sin embargo, mientras todos los actores involucrados busquen de manera seria y constructiva soluciones comunes para los importantes problemas de nuestro mercado laboral y la modernización de nuestra economía, podremos mirar con fundado optimismo hacia el futuro.