

La fi del paradigma laboral alemany

Treballar més,
guanyar menys.
És, bàsicament,
la proposta de les grans
empreses alemanyes
i les associacions
empresarials,
en peu de guerra.
L'objectiu és
convertir Alemanya
en el laboratori
del neoliberalisme.
Davant l'amenaça
de la deslocalització,
els sindicats han hagut
d'acceptar retalls,
i en molts casos
la jornada de 35 hores
ha passat a la història.

La indústria alemanya enllesteix una ofensiva per retallar el poder que tenen els sindicats gràcies a l'anomenada *Mitbestimmung* o llei de cogestió, un dels pilars del model laboral alemany que durant molts anys ha garantit no només la pau social, sinó un alt benestar econòmic. Expressió màxima del consens característic de l'economia alemanya, la cogestió permet que a les empreses amb més de 2.000 treballadors els representants sindicals ocupin la meitat dels llocs al consell de vigilància, òrgan que assessora i controla els màxims directius de les empreses en tasques de gestió, a més de nomenar-los i destituir-los. Aquest dret dota els sindicats d'un poder impensable en altres països capitalistes.

Des de fa un temps, les grans associacions empresarials del país han iniciat una guerra oberta contra la cogestió sindical, que qualifiquen "d'error històric", i que, segons l'opinió de molts economistes i empresaris, espanta els inversors, frena les reformes a les grans companyies i acaba perjudicant la competitivitat alemanya. Fa poques setmanes, les dues principals associacions empresarials d'Alemanya, la BDA i la BDI, van presentar un extens document en què exigeixen al Govern una reforma radical de la cogestió, per tal que sigui cada empresa la que decideixi en quina mesura vol que els treballadors participin en la seva gestió. La resposta del canceller socialdemòcrata, Gerhard Schröder, va ser clara: "Amb mi no hi haurà canvis." Per contra, l'oposició democristiana de la CDU ja ha donat a entendre als empresaris que si guanya les eleccions generals del 2006

defensarà la reforma de la llei de cogestió.

Desgast continuat. El poder dels sindicats, però, ja fa temps que ha començat a erosionar-se. L'amenaça deslocalitzadora, especialment en el sector de l'automòbil i la tecnologia, passa factura en les negociacions laborals entre empreses i sindicats, que s'han vist arrossegats pels ultimàtums d'aquestes, que posen sobre la taula noves regles de joc. Consisteixen a treballar més sense un augment salarial.

Potser el cas més significatiu sigui el de Siemens, que ha estat el primer gran senyal de la transformació del paradigma de l'economia alemanya. Ig-Metall, el potent sindicat dels mecànics de metalls, amb dos milions i mig d'afiliats, ha acceptat més hores de treball per menys salari. Però els seus dirigents no consideren que aquesta sigui una derrota del sindicat: "La globalització econòmica significa nous mercats i tecnologies, però també competència cada vegada més forta. En aquestes noves relacions de força, hem d'inventar solucions pragmàtiques per defensar els interessos dels treballadors", diu Berthold Huber, vicepresident d'Ig-Metall, que afegeix que "la qüestió no és si s'accepta o no treballar més hores per menys diners, sinó si volem conservar la producció de telèfons Siemens a Alemanya o volem que aquests llocs de treball marxin cap a Hongria o la Xina. Els contractes de 40 hores a les dues plantes de Siemens són la nostra temptativa de respondre a l'amenaça dels empresaris d'exportar la producció. Hem salvat el treball de 2.000 persones, no teníem una altra elecció."



Manifestació convocada a Dortmund (Renània del Nord - Westfàlia) pel sindicat Ig-Metall. Els ciutadans alemanys no han dubtat a sortir en massa al carrer per defensar els seus drets.

Després del senyal de Siemens va venir el cas de Daimler-Chrysler. Malgrat les manifestacions i vagues dels treballadors i sindicats de la indústria del metall, l'alternativa a la deslocalització ha estat la renúncia dels seus treballadors a l'augment del 3% de salari i també als 5 minuts de pausa per hora treballada. Curiosament, aquesta empresa i Volkswagen defensen la cogestió, perquè consideren

**Els sindicats
acusen Schröder
de practicar un
desmantellament
social**

que implicar els sindicats en la gestió empresarial ha servit per evitar conflictes socials. En altres empreses, els treballadors han firmat contractes en els quals es comprometen a treballar 100 hores de més renunciant a part de les vacances.

Exportar el model alemany. A l'estat espanyol, la deslocalització s'ha produït especialment en empreses ubicades a Catalunya i el País Valencià, sobretot en els sectors del tèxtil i els components de l'automòbil. Les empreses poden perdre competitivitat davant l'oferta de països emergents, on els costos de producció són molt més baixos. El debat econòmic, i també social, entorn de com fer front a la pèrdua de competitivitat, ha generat diverses postures, entre les quals hi ha les que defensen la flexibilitat que s'intenta aplicar a Alemanya. El president de la patronal d'empresaris CEOE, José Maria Cuevas, creu que cal modificar els criteris de negociació col·lectiva: "El manteniment del poder adquisitiu dels salaris haurà de tenir contraprestacions amb una major productivitat". Cuevas demana la col·laboració dels sindicats per "buscar fórmules de contractació més flexibles, a l'estil alemany", i afegeix que davant la competència de països com la Xina també "seria convenient que hi hagués menys costos fiscals i extralaborals per a les empreses, a la vegada que caldria evitar l'excessiva cotització de les empreses a la Seguretat Social".

Des del punt de vista del treballador, Paco González, membre del secretariat nacional de la Intersindical Valenciana, creu que la solució mai pot ser competir en salaris i drets laborals amb els països de l'Est i els mercats emergents, com es desprèn d'algunes mesures preses a Alemanya: "Els salaris a l'Europa de l'Est suposen menys d'una desena part de la mitjana europea. A l'Índia, la Xina o el Vietnam, els treballadors tot just tenen una setmana de vacances, treballen entre 6 i 7 dies, la majoria sense seguretat social. Resulta inhumà. Però les exigències de les multinacionals van per una altra banda: invertir el camí, frenar les demandes i conquestes laborals posant-nos la por al cos." Per a Paco González, la solució a aquesta pressió a casa nostra i a Europa és aplicar mesures com gravar el



Els treballadors de Daimler-Chrysler a Alemanya han renunciat a l'augment del 3% dels seus salaris i als 5 minuts de pausa per hora treballada per fer front al risc de la deslocalització. En tot cas, els dirigents aposten per la cogestió amb els sindicats, ja que, asseguren, evita conflictes.

moviment de capitals, obligar les empreses a invertir més en I+D i penalitzar les empreses que es deslocalitzen aprofitant la manca de drets laborals i humans de ciutadans.

Reforma del mercat laboral. Tot plegat es produeix a les portes de ser aprovada una reforma laboral que pretén donar més flexibilitat al mercat. El 2005 entrarà en vigor aquesta llei, impulsada per la coalició socialdemòcrata-verda de Schroder, que preveu, entre d'altres mesures, una reducció de les prestacions que reben els aturats de llarga durada fins al nivell de l'ajuda social, el subsidi mínim que paga l'estat alemany a aquells que no tenen cap altra via de subsistència. Amb aquesta nova llei, els aturats de llarga durada -Alemanya té una taxa d'atur del 10,1%- hauran de fer ús del seu patrimoni personal per a la seva manutenció

Les condicions laborals

Estiguin en crisi o no les 35 hores setmanals a Alemanya, aconseguides en una llegendària vaga de set setmanes el 1984, el cert és que els alemanys treballen menys que els seus col·legues europeus o nord-americans. Contra les 1.444 hores anuals d'Alemanya, estan les 1.800 dels Estats Units o les 1.700 dels treballadors de l'estat espanyol. Pel que fa a salaris, la mitjana de la Unió Europea, sense comptar els països de recent ingrés, se situava el 2002 en 27.000 euros anuals. Entre els més alts hi ha Dinamarca, amb 36.000 euros, i Bèlgica i Luxemburg, amb 34.000. A Catalunya, el salari mitjà era de 20.728 euros, a les Illes Balears, de 18.574, i al País Valencià, de 17.814. *G. A.*

abans de sol·licitar ajudes, i les perdran en cas de no acceptar una feina que li ofereixin les oficines de treball, encara que sigui a mitja jornada o no correspongui a la seva qualificació. La llei, però, no exigeix res als empresaris. Els sindicats han protestat enèrgicament, i acusen el Govern de practicar un desmantellament social.

Sigui com sigui, el paradigma, o paradís laboral alemany, trontolla. La cogestió i el poder dels sindicats s'erosiona a gran velocitat davant les estratègies deslocalitzadores de les grans empreses, que estan convertint Alemanya en el laboratori de la flexibilitat laboral.

Gemma Aguilera