LA ECONOMÍA GIG COMO UN RETO PARA LOS EMPLEADOS

Y LOS SINDICATOS

La Federación de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos y Siderúrgicos de Polonia (Federacja Związków Zawodowych Metalowców i Hutników w Polsce) es una organización joven que reúne dos sectores muy importantes para la economía del país, aunque su origen se remonta a más de 110 años de movimiento sindical de trabajadores metalúrgicos y 35 años de trabajadores siderúrgicos. Sin embargo, bajo una sola bandera, después de 70 años de separación, ha estado operando desde el año pasado. La Federación de Trabajadores Metalúrgicos y la Federación de Sindicatos Siderúrgicos de Polonia han unido sus fuerzas para representar aún mejor los intereses de la industria de acero en su sentido más amplio. Mirosław Grzybek fue elegido presidente de la nueva organización en el 1er Congreso.

Además de sus obligaciones estatutarias, es decir, la defensa de los puestos de trabajo de los asociados en las organizaciones sindicales, la Federación participa activamente en muchos programas internacionales durante años. Gracias a ellos, los sindicalistas mejoran sus calificaciones y conocimientos, entre otros, en el campo del derecho laboral o de las relaciones laborales de amplio espectro y de las relaciones entre empleadores y empleados.

El presidente **Mirosław Grzybek** ha emitido una "Petición al Primer Ministro Mateusz Morawiecki" tomando posición sobre una situación muy difícil en la planta de ArcelorMittal Poland en Cracovia, donde el sábado 23 de noviembre por la noche se inició el proceso de extinción del alto horno. En la Petición se recuerda que la primera decisión de extinguir el alto horno y parte de la zona de materias primas en Cracovia se tomó el 6 de mayo de 2019 la que el 25 de julio fue suspendida.

«En ese momento, la parte social como OPZZ y la Federación de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos y Siderúrgicos de Polonia, en el ámbito de sus competencias, iniciaron reuniones dentro del Equipo Tripartito para las Condiciones Sociales de la Reestructuración de la Siderurgia, el Equipo Problemático para la Política Económica y el Mercado de Trabajo y el Consejo de Diálogo Social. El resultado de estas reuniones y consultas es la Resolución No. 84, que contiene todos los puntos más importantes relativos a los problemas siderúrgicos actuales».

En la Petición también se expone: «Las esperanzas de los trabajadores se disiparon el 12 de noviembre de 2019, un mes después de las elecciones parlamentarias. Las reducciones en la fundición de acero de Cracovia se aplicarán a unos 1.000 empleados que trabajan directamente en la parte de las materias primas y a más de 1.000 empleados que trabajan en empresas siderúrgicas que realizan trabajos especializados. (...) Esperamos que el Gobierno de Polonia no permanezca indiferente ante las amenazas a las personas trabajadoras, que con gran compromiso y dedicación tratan de preservar la industria siderúrgica que durante años enfrenta los desafíos».

En el día de hoy, quisiéramos examinar más de cerca las actividades de la Federación en el marco de la cooperación internacional y la participación de sus miembros en los actuales proyectos de la Unión Europea. La organización sindical de trabajadores metalúrgicos y siderurgias, que asocia..... es la segunda fuerza siguiendo la Alianza Panpolaca de Sindicatos (Ogólnopolskie

With support from the European Union

Porozumienie Związków Zawodowych). También pertenece a la Federación Europea de la Industria IndustriALL, que representa a 7 millones de trabajadores empleados en la industria europea, incluido el sector del acero.

¿Qué ofrece la pertenencia a una familia sindical europea? - le preguntamos al presidente Mirosław Grzybek.

- IndustriALL es una organización que reúne a muchas industrias. Durante las reuniones presentamos los problemas que se producen en los países de los miembros de la organización. Tratamos de resolverlos, presionamos para proteger el mercado europeo, incluyendo las industrias intensivas en energía. La industria siderúrgica en toda Europa está luchando con enormes problemas, debido a la gran exportación de acero de países donde no hay tasas de emisión. Por lo tanto, promovemos la introducción de una huella de carbono o un impuesto sobre el carbono para los productores de fuera de la Unión Europea.

En este sentido, contamos con el apoyo del mayor sindicato europeo, IG Metall, con el que llevamos años cooperando. En el congreso de octubre en Núremberg **Jorg Hofmann** (¿QUIÉN????)..... dedicó mucho espacio a la sostenibilidad, a la política climática mundial y al comercio justo de productos de acero en el contexto del aumento de los costes de las emisiones de CO2, que están destruyendo la industria siderúrgica europea, pero no solamente esto. Por eso nosotros, como representantes de los trabajadores de acero, tenemos el derecho y el deber de esperar el apoyo de los políticos para resolver esta crisis.

Al pertenecer a una familia de sindicatos europeos, también podemos mejorar nuestras competencias en diversos proyectos de la UE llevados a cabo por todos los países asociados en IndustiALL.

La Federación lleva años ejecutando una serie de proyectos comunitarios y sociales. En el marco de estos proyectos, nuestros representantes profundizan sus conocimientos y experiencia en actividades sindicales, adquieren las herramientas necesarias para las negociaciones con los empleadores. También tienen la oportunidad de confrontar sus problemas con compañeros de otros países. Nuestras organizaciones son en gran parte activas en empresas internacionales, por lo que los contactos con sindicalistas de otros países son muy necesarios.

Acabamos de terminar, como líder, el proyecto Air Space sobre la situación de los empleados en la industria de la aviación. Sus participantes fueron representantes de Serbia, Rumania, Italia, España y Bulgaria. Somos socios de dos proyectos de trabajadores metalúrgicos búlgaros, así como de un gran proyecto sobre la participación de los trabajadores del sector automovilístico en la economía GIG, es decir, basado en los llamados trabajitos. En el proyecto participan sindicalistas de Portugal, España, Italia, Serbia y Eslovaquia. El lado de los empleadores está representado por Polonia, Eslovaquia y representantes de la Universidad Griega de Salónica - dice el presidente.

Expliquémonos: la economía GIG se define como una economía basada en la realización de tareas y proyectos que se ofrecen cada vez más a menudo a través de plataformas digitales y no un trabajo fijo. Esta forma de empleo es utilizada cada vez por mayor número de personas y esto se debe a los cambios demográficos, al progreso tecnológico y a la omnipresente automatización y digitalización, entre otras cosas. Este fenómeno tiene consecuencias positivas y negativas para los

empleados y las empresas.

La ejecución de pequeños proyectos o tal llamados gigs es un fenómeno cada vez más frecuente y para muchas personas se está convirtiendo en la forma básica de asegurar ingresos y para las empresas en una forma rápida de desarrollo. Se considera que el comienzo del fenómeno de la economía GIG es el cambio de siglo, cuando Internet se convirtió en un espacio donde se buscaban y encargaban empleados. Esta tendencia se inició en Estados Unidos. En Polonia se suele llamar la economía colaborativa. Consiste en actuación del trabajo al trabajo. Su rápido desarrollo en los últimos años se asocia en gran medida a las tecnologías cada vez más avanzadas y a su impacto cada vez mayor a la vida humana.

El término GIG es una palabra para definir el trabajo por el tiempo definido o trabajo contratado de forma independiente. Desde el punto de vista de los sociólogos, la economía GIG es una de las manifestaciones y caras de la llamada "modernidad líquida" de nuestra época. Este sistema de trabajo y economía está relacionado con la sensación de inseguridad que siente la gente hoy en día, la necesidad de tomar riesgos constantes y la inestabilidad. Una persona que elige trabajar sólo de manera ocasional gana libertad, pero pierde los beneficios del contrato de trabajo. El empleado tiene que buscar él mismo nuevos trabajos, lo que puede causar estrés debido a la inseguridad y la falta de comodidad financiera. También debe ocuparse individualmente de cubrir la cotización de seguridad social y de reservar dinero para los días lluviosos. Sin embargo, hoy en día hay más y más ofertas de gigs.

- ¿Cree que esos proyectos son necesarios y a quién están dirigidos?

- El proyecto está dirigido a los empleados que representan a la industria automotriz, pero su esencia se refiere principalmente a las relaciones laborales. La industria automotriz es uno de los mayores sectores industriales de la UE y es clave para la prosperidad de Europa. Da trabajo a 12 millones de personas y representa el 4% del PIB de la UE, el mayor fabricante mundial de vehículos de motor. Casi 20 millones de los 70 millones de coches ensamblados en todo el mundo se fabrican en Europa. La industria siderúrgica es uno de sus principales proveedores.

Nuestro proyecto se basa en la experiencia de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos, adquirida durante la participación en otro proyecto llevado a cabo por Ires Lucia Morosini " Fabricación Inteligente en la Industria Manufacturera - Organización y trabajo: nuevos escenarios para las relaciones laborales". La conclusión de este proyecto italiano es el fuerte vínculo entre la digitalización de los procesos de producción y el desarrollo de la economía GIG.

Por eso decidimos ampliar nuestros conocimientos en esta área y crear nuestro propio proyecto, que actualmente está en marcha. Ante nuestros ojos, la definición de empleado está evolucionando y están empezando a surgir nuevas relaciones laborales entre empleador y empleado. La necesidad de flexibilidad es introducida principalmente por los empleadores, de modo que los empleados deben armonizar su trabajo con su vida privada y otras obligaciones.

La investigación que se ha llevado a cabo en el marco de nuestro proyecto muestra inequívocamente que los empleados no aceptan esta forma de empleo como una forma de trabajo permanente. Por supuesto, es aceptable como una forma de empleo casual fuera del empleo normal. A su vez, los empleadores quieren maximizar los beneficios y minimizar los costos, por lo que tratan de introducir formas flexibles de empleo de los llamados gigers. Por lo tanto, siendo

plenamente conscientes de las tendencias que se producen en el mercado laboral, queremos incidir en la eliminación, siempre que sea posible, de estos fenómenos desfavorables desde el punto de vista del empleado.

- ¿Cómo pretende eliminar este fenómeno cuando ya ha llegado a la conciencia común?

- Pues, este es el mayor problema. Hemos de sensibilizar a los empleados de que es imposible observar pasivamente lo que sucede en una planta determinada. Las personas deben participar activamente en el proceso de adopción de decisiones. La inactividad y las circunstancias cambiantes conducen a la falta de toma de decisiones sobre su futuro. Como han demostrado las investigaciones, la comunicación transparente y comprensible de las decisiones no ha hecho que los empleados las malinterpreten y las rechacen. Un empleado que tiene un impacto directo en la realidad circundante tiene menos estrés y más satisfacción con su trabajo.

Aunque el proyecto se refiere a la industria automotriz, también encaja perfectamente en las relaciones laborales actuales en las industrias del acero, el metal y el procesamiento. De acuerdo con los valores de la Unión Europea, existe una nueva necesidad de regular de forma diferente las relaciones laborales. El proyecto tiene por objeto crear conciencia de los posibles beneficios resultantes de la aplicación del modelo de participación de los empleados en los procesos de adopción de decisiones de las empresas, ya que es un aspecto muy importante de la gestión de los cambios que se producen constantemente en las empresas.

- Sin embargo, la economía GIG concierne principalmente a los jóvenes que quieren ser independientes y no piensan realmente en el futuro, la jubilación, etc.

- Sí, es cierto que los gigers son principalmente las personas jóvenes con formación universitaria en Economía, Marketing, Arquitectura, Filología e Ingeniería, o gente con poca educación que hace trabajos simples a corto plazo, como conductores, empaquetadores o introductores de datos. Lo más frecuente es que presten servicios de desarrollo de software y tecnología, de redacción y traducción o que trabajen en la industria creativa y de multimedia. Su empleo se caracteriza principalmente por la duración incierta del contrato, la baja remuneración, la escasa protección de la relación laboral, es decir, en general la falta de participación de los empleados.

Esto también puede provocar graves patologías en el futuro. Trabajando por contrato, no se pagan contribuciones de pensión, jubilación o seguro de salud. Pocas personas quieren pagarlas ellas mismas. Esto muestra lo importante que es hacer que los empleados sean conscientes de lo que es la economía GIG y de sus consecuencias. Por lo tanto, considero que la participación en este proyecto es muy importante para las actividades de nuestra Federación, sus miembros y sus familias.

Vivimos en tiempos de cambio permanente. Desafortunadamente, los tiempos en que la mayoría de los empleados podían esperar pasar toda su vida profesional en una solo empresa son cosa del pasado. El progreso tecnológico, la evolución de las preferencias de los consumidores y el mercado que se adapta a ellas de manera continua también están transformando el mundo del trabajo.