

ACTIVIDADES DE LA OIT

225.^a REUNION DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION (28-II/2-III-1984)

Decisión a favor de Israel

Esta reunión marca un hito importante con respecto a Israel que hasta ahora era objeto de toda clase de condenas en las organizaciones internacionales (incluida la propia OIT).

En respuesta a una solicitud del Gobierno de Israel, el Consejo de Administración, tras una votación de 32 a favor, 16 en contra y cinco abstenciones, decidió invitar a Israel a participar como miembro de pleno derecho en las conferencias regionales asiáticas de la OIT. Si se tiene en cuenta que Israel, siempre defendido por los Estados Unidos, viene siendo blanco de los ataques del Tercer Mundo y del Bloque soviético, este espectacular cambio de la tendencia no deja de ser significativo especialmente en momentos en que Estados Unidos anuncia su retirada de la UNESCO. Una vez más la «prudencia» sigue siendo la característica de la OIT.

Formación profesional

Un examen a fondo del Programa de Formación Profesional de la OIT puso de manifiesto la importancia decisiva que tiene dicha actividad como instrumento de desarrollo social y económico para las naciones y el individuo.

El documento presentado al Consejo se basa en un amplio estudio de lo realizado por la OIT durante los últimos treinta años, y formula propuestas para la futura orientación de dicha actividad en el próximo decenio.

Las tendencias demográficas intensificarán la demanda a que hacen frente los sistemas de capacitación, llamados a preparar para la vida activa a

una fuerza laboral cada vez más numerosa. Al mismo tiempo, muchos países atraviesan un período de dificultades financieras que impiden ampliar las instituciones de formación profesional en toda la medida necesaria. La solución consistiría en aumentar la utilización de las instalaciones existentes en dichas instituciones, fomentar la capacitación en los puestos de trabajo y los métodos de autoinstrucción, y desarrollar métodos de formación de bajo costo.

El documento hace notar igualmente que los sistemas de formación profesional serán sometidos a presión cada vez mayor al aumentar la brecha entre las aptitudes exigidas para el trabajo y la formación que proporciona el sistema de enseñanza. Los cambios estructurales y la rápida evolución tecnológica exigirán un readiestramiento y una modernización incesante del contenido y de la metodología de la formación.

Las propuestas que se formulan para desarrollar el programa de formación profesional de la OIT apuntan a un mejoramiento de los sistemas de formación profesional en los países en desarrollo, a través de una determinación más precisa de las necesidades, de la orientación y asesoría, de la coordinación de esfuerzos y de un uso eficaz de los recursos disponibles. El programa también tiene como objetivo aumentar las oportunidades de capacitación para las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los refugiados, fortalecer la participación tripartita en la formulación y aplicación de políticas y ampliar las actividades destinadas a determinados sectores claves de la economía.

En el marco de estas propuestas se prevé la creación de una «red mundial de intercambio de informaciones sobre la formación profesional».

Desarrollo rural

La continuación de los esfuerzos para mitigar la pobreza en las áreas rurales constituyó el tema central de las conclusiones de la Comisión Consultiva de Desarrollo Rural, que fueron hechas suyas por el Consejo de Administración. Se propiciaron medidas para proteger a la población pobre contra los efectos de las políticas de reajuste, el fomento de las cooperativas y la evaluación de la eficacia de las diferentes clases de reforma agraria en la elevación de los niveles de vida de los necesitados.

Se instó a la OIT a continuar ejerciendo insistentemente su influencia para lograr la creación de condiciones para el desarrollo de organizaciones genuinamente independientes de trabajadores rurales.

La Comisión propuso —y el Consejo aceptó— llevar a cabo misiones de la OIT para ayudar a los países en la promoción del empleo rural no agrícola —de capital importancia habida cuenta del rápido aumento de la pobla-

ción y la disponibilidad limitada de tierras cultivables— y otras medidas relativas a la utilización de la mano de obra, remuneraciones y a la condición de la mujer en el mercado de trabajo rural.

Estudios sindicales europeos

En las dos últimas reuniones de la Conferencia Regional Europea de la OIT, ésta solicitó al Consejo de Administración la publicación de una serie de estudios sobre la situación sindical y las relaciones laborales en los distintos países de Europa (tanto occidental como oriental).

Concebidos para mejorar el conocimiento y comprensión de estas realidades de trabajo y dar base a un amplio intercambio de puntos de vista, y a la franca confrontación de ideas, estos estudios son preparados tras misiones llevadas a cabo a los diferentes países por especialistas de la OIT.

Se convino en que estos trabajos no sustituyen de manera alguna los procedimientos existentes de la OIT para supervisar la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de derechos sindicales.

Los dos primeros documentos en esta materia (relativos a la situación en Hungría y en Noruega) han sido ya publicados y presentados a la consideración del Consejo de Administración que comentamos.

Los puntos principales del estudio sobre Hungría comprenden: la unidad sindical; los vínculos entre la central sindical, el Gobierno y el partido en el poder, y la relación entre sindicatos y gestión empresarial. El estudio también examina las funciones respectivas del Gobierno, el partido y el movimiento obrero en la fijación de salarios, solución de conflictos laborales y las relaciones de la dirección sindical con sus miembros.

El estudio sobre Noruega analiza el papel básico y tradicional de la Federación Noruega de Empleadores (NAF) y de la Federación Nacional de Sindicatos (LO) en las relaciones laborales; la función del Estado y el sistema altamente desarrollado, aunque informal, para obtener consenso, así como el papel de las organizaciones sindicales menos representativas que la LO. El estudio se ocupa también de las huelgas, el arbitraje obligatorio, y el desarrollo de una política concertada de precios e ingresos.

Por lo que a Noruega se refiere, los expertos consideran la situación como verdaderamente *ejemplar*, de acuerdo con las normas de la OIT, especialmente en materia de relaciones profesionales y libertad sindical.

La situación de Hungría es obviamente diferente. Dicen en sus conclusiones los expertos:

«Las relaciones laborales de un país son solamente la expresión de la sociedad y para comprenderlas hace falta penetrarse de dos aspectos funda-

mentales de estas relaciones: la manera en que se adoptan las decisiones y la forma en que se resuelven los conflictos. Desde estos dos puntos de vista, la situación del movimiento sindical y de las relaciones laborales en Hungría es mucho más compleja de lo que parece a primera vista al observador extranjero.

Es evidente que, bajo el régimen socialista de Hungría, *es el Partido, en la cumbre y en última instancia, el que adopta las decisiones y resuelve los conflictos*. Pero el Partido no debe tomar —han subrayado nuestros interlocutores— todas las decisiones y solventar todos los conflictos a todos los niveles de la sociedad húngara. Nos ha parecido sumamente difícil percibir con precisión cómo y por quién se adoptan las decisiones, cómo se resuelven los conflictos a los niveles intermedios e inferiores de la sociedad y de la economía húngaras, entre ellos, los que se plantean en las empresas y en el lugar de trabajo.

Cuando adopta las grandes decisiones y cuando resuelve los grandes conflictos, el Partido trata de conocer la opinión de las otras organizaciones y, en particular, del movimiento sindical. La preocupación de las instancias sindicales superiores por mantener un contacto lo más estrecho posible con la base ('la correa de transmisión' que debe funcionar en los dos sentidos) para evitar una repetición de los acontecimientos de 1956, nos ha parecido ser uno de los rasgos característicos del sistema de relaciones laborales de Hungría. Nos hemos dado cuenta de la rapidez con que evoluciona la situación en Hungría. La mayor parte de nuestros interlocutores, al describirnos un hecho o al explicar su actitud, han utilizado expresiones como 'es nuestro objetivo', 'nos esforzamos', 'en el pasado hemos cometido errores de los que debemos aprender lecciones para el porvenir', etc. En nuestras últimas conversaciones, nuestros interlocutores no nos han ocultado sus preocupaciones en cuanto al futuro, preocupaciones dictadas sobre todo por la situación económica. A la víspera de nuestra partida de Budapest se nos ha repetido todavía con insistencia que la situación económica del país, especialmente su deuda exterior, hará necesaria la introducción de un régimen de austeridad con sus consecuencias inevitables sobre el funcionamiento de las relaciones laborales a todos los niveles.»

Señalemos, como conclusión, que dentro de este programa de la OIT, «Estudios sindicales europeos», uno de los próximos que será publicado y discutido en el Consejo de Administración, es el relativo a España, para lo cual una misión de expertos de la OIT acaba de recorrer nuestro país.

C. FERNÁNDEZ