

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

ESTRATIFICACIÓN SOCIAL EN ALEMANIA

Contenido

Introducción	1
Breve historia de la economía política alemana	2
El ascenso del nazismo	3
La reconstrucción de la posguerra	4
Una desigualdad reducida.....	4
LA ESTRATIFICACIÓN SOCIAL EN ALEMANIA:.....	5
ALGUNAS SIMILITUDES BÁSICAS Y UNAS POCAS DIFERENCIAS	5
Estructuras de la estratificación social: ocupación, autoridad y propiedad	5
Movilidad social y logro de status	5
Educación y clase	6
Desigualdades de género	7
Conflictos raciales y étnicos	8
Pobreza	8
LAS ÉLITES CORPORATIVAS Y BUROCRÁTICAS	9
La estructura corporativa alemana.....	10
La élite burocrática y política	10
La unidad de la élite	11
LOS TRABAJADORES ALEMANES Y LAS LEYES DE COGESTIÓN	12
Una historia de las leyes laborales alemanas	12
El poder de los sindicatos y los beneficios de las leyes de cogestión.....	14
CONCLUSIÓN	15
RESUMEN	16

Introducción

Alemania es la tercera potencia industrial del mundo. En muchos aspectos, Japón se asemeja más a EE.UU. que Alemania.

Los libros sobre Alemania son pocos y siguen dedicados a la 2ª G.M. y a la guerra fría más que a la política, la economía y la sociedad en general de Alemania.

Vamos a poner el ejemplo de la empresa ficticia Hintzmann, una corporación privada con muchos accionistas financieros e individuales que produce bujías para automoviles alemanes, que tiene + 4.000 empleados. En los últimos años han disminuído las ganancias y la productividad en comparación con sus competidores, parece que es debido a que no utiliza tecnología nueva. Los supervisores de la corporación TU Hintzmann se han reunido para considerar los efectos de la nueva tecnología en los trabajadores, p.e. si va a haber despidos, la duración de la jornada laboral, los salarios. La mitad de los asistentes a la reunión de supervisores son *por ley* representantes de los trabajadores. Tras asegurarse de que los cambios beneficiarán a los trabajadores y de que los puestos y los salarios quedarán protegidos, el paso siguiente es consultar al poderoso Sindicato del Metal y lograr su apoyo. Antes de comprar las máquinas nuevas se consulta a los trabajadores de las fábricas. El derecho laboral alemán estipula que los Consejos de empresa formados por los representantes de los trabajadores sean consultados sobre cualquier cosa que afecte a los trabajadores. Sólo con mucha dificultad,

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

tiempo y recursos puede la dirección de una corporación ir en contra de una decisión del Consejo de empresa. La dirección debe tener al Consejo de empresa totalmente informado.

El sueldo medio alemán es mucho más alto que en EE.UU., y trabajan un promedio de 35 horas semanales. Muchos de estos empleados llevan en la empresa más de 20 años y esperan jubilarse en la misma.

Esta empresa ficticia es tan „tipo,, en Alemania como distinta a las de los EE.UU. Los trabajadores alemanes han logrado mejores beneficios y condiciones de trabajo que los estadounidenses; el salario medio en Alemania es el más alto del mundo. El trabajador japonés medio trabaja + 2.000 horas anuales y el trabajador medio estadounidense aprox. 2.000, el alemán medio trabaja 1.600 horas al año.

La representación obligatoria en la sala de juntas de la corporación, las leyes que exigen que los directivos de las corporaciones reconozcan un consejo de trabajadores en cada corporación y colaboren con él, el salario más alto y la jornada laboral más corta del mundo: estos son aspectos de la estratificación social de Alemania que no pueden ignorarse en ningún análisis comparado de la estratificación social.

Breve historia de la economía política alemana

Alemania es conocida por su amor al orden social, parece que hay reglas oficiales que rigen casi todos los comportamientos. Hay reglas que atañen al tamaño de los cubos de basura, que establecen «períodos de silencio»; y existen también las *Nachbarrechtsgesetze* (leyes que protegen los derechos de los vecinos), cuando se puede cortar el césped (la hora y el día), etc.

Junto a la afición al orden está la importancia otorgada tradicionalmente en Alemania al rango y al orden de status. Aunque no llega al grado de la conciencia de status de los japoneses, existe la formalidad, el respeto a la autoridad y una afición a los títulos no frecuente en países como los EE.UU. Más que en cualquier otro país europeo, en Alemania se siguen utilizando viejos títulos nobiliarios como *Fürst* (Príncipe) y *Herzog* (Duque). Se cree que esta afición a las normas y al orden social está profundamente arraigada en la «cultura prusiana».

La Alemania actual tiene sus raíces en lo que fue el 1er estado nacional del noroeste de Europa, que tiene su origen en el Reino de los Francos en el 400 d. de C., más tarde conocido como el Sacro Imperio Romano de la Nación Alemana. Pero a pesar de sus inicios tempranos como nación tras la caída del Imperio Romano, los pequeños estados alemanes no se reunirían en un gran estado nacional hasta mucho después que otras naciones europeas. La Paz de Westfalia institucionalizó una laxa confederación de territorios, entre los que estaban Austria, Baviera, Prusia, Sajonia y otros 300 pequeños estados. En el siglo XVIII Federico el Grande logró cierta unidad en Prusia, y junto a Austria, se convirtió en los territorios alemanes dominantes. Inglaterra, Holanda y Francia se iban modernizando, mientras Alemania quedaba a la zaga. La vieja clase

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

aristocrática de los *junker* quería seguir siendo independiente y dominar otros territorios, obstaculizando la industrialización.

Hacia 1848 se desarrollaron en Alemania movimientos estudiantiles contra la clase de los *junker* y a favor de la unificación de Alemania, a los que se sumaron la burguesía e intelectuales como Richard Wagner. Alemania se encaminó finalmente hacia la unificación con Bismarck a la cabeza. La guerra entre Prusia y Austria en 1866 impulsó la unificación con Prusia como potencia central, a la que en 1871 se sumaron los estados del sur.

Igual que Japón, Alemania es un *estado de desarrollo tardío*: el poder seguía en manos de una vieja clase aristocrática que encabezó la industrialización, sin el poder independiente de una nueva clase capitalista. También es semejante el modo en que éste se produjo: fue una burocracia de Estado la que encabezó y planificó el surgimiento de Alemania como potencia industrial. Japón se inspiró en el modelo de Alemania, que ya tenía en marcha algunas políticas de desarrollo. Tanto Alemania como Japón establecieron tradiciones de intervención estatal y planificación económica que en buena medida siguen existiendo. Con este método de desarrollo, la industrialización y la modernización de Alemania a finales del siglo XIX y principios del XX fue impresionante.

Hubo un corto reinado de democracia liberal durante los años 20 con la República de Weimar, como la democracia Taisho en el Japón de los años 20. Pero el desastre económico y la reaccionaria clase de los *junker*, que aún conservaba cierto poder, lo echó todo por tierra. El Tratado de Versalles tras la 1ª G.M. impuso unas reparaciones económicas tan enormes que la economía alemana no las pudo afrontar. Cuando una economía se derrumba, cae también su moneda: en 1919 1 \$ valía 8,9 marcos y en 1923 valía 4,2 mil mio. marcos.

El ascenso del nazismo

En este contexto de humillación nacional y desastre económico el Nacional Socialismo liderado por Hitler surgió y tomó el poder. Entre 1933 y 1935 la clase trabajadora alemana estaba en realidad infrarrepresentada entre los votantes del Partido Nazi; la mayoría de éstos eran jóvenes, empleados de cuello blanco e incluso profesionales. La clase trabajadora apoyaba más al Partido Socialista y al Partido Católico del Centro. Los trabajadores con perspectivas de movilidad descendente tendieron a apoyar a los nazis en mayor medida. Pero durante la gran depresión de Alemania en los años 20 y principios de los 30 ninguna clase se salvó de la situación - incluso hubo intelectuales, artistas y especialmente profesores de instituto que apoyaron a los nazis.

Una cosa está clara: el conglomerado militar de Hitler fue muy ventajoso para los ricos capitalistas. En la Alemania del nazismo la brecha entre los ricos capitalistas y la clase trabajadora aumentó enormemente, e.d. que la porción mayor del «pastel» de los ingresos fue a parar a los ricos. El fascismo es un movimiento totalitario, que favorece a los ricos y a otras élites y en el que los elementos racistas son secundarios.

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

A pesar de todo las familias capitalistas más ricas y antiguas no apoyaron demasiado a Hitler. Thyssen sí apoyó abiertamente al nazismo desde el principio; Herman Werner von Siemens no con demasiado entusiasmo. La mayoría de los que lo apoyaron rebajaron su apoyo cuando estalló la guerra, p.e. Carl Bosch - sobrino de Robert Bosch - al final se puso en contra de Hitler. Thyssen fue más allá en su rechazo del nazismo y huyó de Alemania en 1939 para ser capturado por los nazis en Francia y enviado a un campo de concentración, donde permaneció hasta que acabó la guerra.

La reconstrucción de la posguerra

En las consecuencias de la 2ª G.M. encontramos las semillas de la guerra fría: el objetivo de la Unión Soviética para los territorios ocupados tras la 2ª G.M. en el Este de Europa era establecer gobiernos comunistas, incluida Alemania del Este. En la parte occidental de Alemania, estadounidenses, británicos y franceses trabajaron para estabilizar y reconstruir la economía alemana con el fin de impedir el desastre que siguió a la 1ª G.M. (Plan Marshall).

Por lo que se refiere al *sistema político*, la Constitución alemana de la posguerra o «Ley Básica» estableció una estructura gubernamental no muy diferente a la de los EE.UU.: se institucionalizó un sistema federal de gobierno. A diferencia de los EE.UU., el gobierno federal de Alemania tiene más poderes para establecer las políticas, mientras la aplicación de esas políticas corresponde a los cuerpos administrativos de las regiones o *länder*.

Al igual que los EE.UU., la Ley Básica creó un poderoso sistema judicial federal que tiene la capacidad de revisar la legislación (para intentar evitar el tipo de poder independiente que consiguieron Hitler y los nazis antes y durante la 2ª G.M.).

La estructura política actual del sistema parlamentario, con 2 cámaras, se asemeja más al británico y al japonés. El Bundestag es la cámara más poderosa y elige al Canciller (semejante al Premier británico), mientras el Bundesrat tiene poco poder y está formado por representantes de los gobiernos de los *länder*. Los partidos políticos y sindicatos, ilegalizados por Hitler, volvieron con fuerza después de la guerra y son hoy fuerzas políticas poderosas, a diferencia de lo que ocurre en Japón.

Una última e interesante semejanza entre Japón bajo la ocupación estadounidense y Alemania es que la burocracia alemana de preguerra apenas cambió tras las reformas de la ocupación. Al igual que en Japón, muchos políticos y líderes militares fueron expulsados del poder, pero a los viejos burócratas prácticamente no se les tocó. Ha habido continuidad en las directrices de la burocracia, una de las fuerzas más poderosas en Alemania y, para muchos responsable de la recuperación económica de la posguerra.

Una desigualdad reducida

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

Una de las tendencias más importantes del período de la posguerra es la reducción de la desigualdad en Alemania, que comenzó inmediatamente después de la guerra. La muy notable «Ley de Igualación de las Cargas» aprobada en 1952, contribuyó al inicio de esta tendencia hacia la igualdad, por la que cerca de la mitad de los activos financieros de los alemanes, se redistribuyeron entre los que carecían de recursos, en especial entre los mio. de alemanes que habían huido de Alemania del Este tras la guerra.

La reducción de la desigualdad de la renta se debió también a las leyes laborales de la posguerra y a la fuerza cada vez mayor de los sindicatos.

En los años 60 la economía alemana comenzó a crecer rápidamente, el nivel de vida de la inmensa mayoría aumentó y se redujo la desigualdad de la renta.

Cuando en 1989 cayó el Muro de Berlín, Alemania tenía, como Japón, una de las sociedades más igualitarias de todas las sociedades industriales avanzadas, mientras los EE.UU. presentaba la distribución más desigual de los ingresos.

En la Alemania unificada de los 90 existe una gran diferencia entre la parte occidental y la oriental, así como una desaceleración económica relacionada en buena medida con los costes a corto plazo de la unificación. Los salarios de la Alemania del Este siguen siendo bastante inferiores a los de la Alemania del Oeste, y la tasa de desempleo en la parte oriental aún ronda el 10%. Con la reconstrucción de la parte oriental de Alemania en los años venideros lo más probable es que se reduzca el nivel de desigualdad entre el este y el oeste. Pero las cuestiones de cuánto se reducirá y cuánto tiempo tardará en reducirse son importantes para la estratificación social futura de Alemania.

LA ESTRATIFICACIÓN SOCIAL EN ALEMANIA:

ALGUNAS SIMILITUDES BÁSICAS Y UNAS POCAS DIFERENCIAS

Nos centraremos principalmente en Alemania Occidental antes de la reciente unificación, porque carecemos de datos de Alemania como país unificado.

Estructuras de la estratificación social: ocupación, autoridad y propiedad

Alemania tiene más trabajadores industriales y EE.UU. un sector de servicios mayor. Entre ambos países hay una gran diferencia en el número de directivos: en Alemania a mediados de los 80 constituían el 5% frente al más de 13% en EE.UU.

Movilidad social y logro de status

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

A lo largo de la vida laboral de una persona encuentra más movilidad social en EE.UU. que en Alemania, e.d., los alemanes cambian de trabajo con mucha menos frecuencia que los estadounidenses, asemejándose más a los japoneses.

La razón que lo explica atañe a importantes diferencias entre los sistemas educativos: en Alemania la enseñanza en los últimos años de la vida educativa de una persona está mucho más orientada hacia un determinado trabajo.

La educación influye en la posición laboral y, por lo tanto, en la movilidad social intergeneracional en mayor medida en Alemania que en EE.UU. Hay un poco más adscripción en la movilidad intergeneracional en Alemania que en EE.UU., debido a que el tipo y la cantidad de educación son más importantes que en EE.UU. para el primer empleo y debido a que los efectos directos de los orígenes de clase en la educación son más importantes que los efectos de los orígenes de clase en los últimos empleos de la vida laboral. Una de las razones más importantes que explican el vínculo más directo de la educación y el status laboral en Alemania es que la educación por debajo del nivel universitario implica más formación laboral específica, la educación está más dirigida hacia el empleo.

Es necesario mencionar otra cuestión sobre la movilidad social de Alemania: los alemanes adoptan una actitud más colectiva para la mejora de sus oportunidades de vida y las de sus compañeros de trabajo que los estadounidenses, que aplican soluciones más individualistas.

Educación y clase

Al igual que en Japón, Alemania destina bastantes recursos para proporcionar una educación general de masas a las edades tempranas; pero como también sucede en Japón, y a diferencia de los EE.UU., el sistema educativo alemán recurre al mérito para distinguir entre los estudiantes mejores y los peores a una temprana edad. Al hacerlo, el sistema educativo alemán centra sus recursos en una formación profesional de calidad para los que no están llamados a la universidad. Se deja la educación preuniversitaria para aprox. el 14% de estudiantes que se espera que vaya a la Universidad.

Igual que en EE.UU. y Japón, en Alemania existen centros preescolares, guarderías infantiles y enseñanza primaria para las masas. Sin embargo, hacia el 4º año de enseñanza primaria comienza la diferenciación. A esa edad la mayoría de niños alemanes va a una escuela básica, después a una escuela de formación profesional y quizá luego a una escuela técnica secundaria. A otros estudiantes se les envía a una *Mittlere Reife*, que es para aquellos que demuestran tener una capacidad académica algo mayor, y después pueden asistir a una escuela técnica secundaria y quizá a una escuela de ingeniería.

Tras cuatro años de enseñanza primaria, a una cantidad mucho menor de estudiantes alemanes se le permite situarse en el carril del *gymnasium*, lo que probablemente les conduzca a la universidad tras terminar el *Abitur* tras 13 años de educación. Aunque las fases formales de la educación en Alemania y el grado

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

en el que encauzan a sus estudiantes no son tan rígidos como en Japón, es mucho menos flexible que el de EE.UU., dónde se da a las personas segundas oportunidades en su madurez.

Tras saber las ventajas del origen de clase, es fácil comprender por qué la investigación indica que hay más adscripción en la educación en Alemania que en EE.UU. Los padres más ricos e instruídos tienen más posibilidades de dar a sus hijos ventajas en los primeros años de edad que aumentan sus oportunidades de logro académico. La asistencia a la universidad aumentó durante los años 80 debido a las políticas públicas, que hicieron crecer los %s de hijos de trabajadores autónomos y funcionarios civiles, mientras no varió el % de hijos de familias de clase trabajadora que fueron a la universidad.

Los jóvenes que no van a un *gymnasium*, suelen recibir una formación práctica para un determinado tipo de trabajo, que les conduce a la realización de un tipo específico de trabajo, en el que el joven alemán suele permanecer durante el resto de su vida laboral. El 50 - 60% de la población alemana recibe esta instrucción práctica de aprendizaje laboral de alta calidad, lo que explica por qué los alemanes están tan preparados para realizar trabajos específicos.

Desigualdades de género

Alemania tiene uno de los niveles de desigualdad material más bajos entre las naciones industriales, pero también uno de los más altos de desigualdad de género. Los países germanoparlantes (Suiza, Austria y Alemania) tienen niveles comparativamente más altos de desigualdad de género, algo que sugiere que la cultura influye de algún modo en esta configuración. Los historiadores coinciden en que la vieja cultura germánica contiene sexismo, p.e. en 1985 el 92% de los hombres alemanes que convivían con una mujer afirmaba que nunca habían realizado ningún trabajo doméstico.

Las mujeres han alcanzado los mayores logros en Noruega, Suecia y Finlandia, mientras se acercan a los niveles más bajos de logro en Alemania. Los empleos considerados femeninos tienden a estar peor pagados que los considerados masculinos que requieren la misma formación y nivel de cualificación. La concentración de mujeres en estos «empleos femeninos» sigue siendo alta, p.e. en 1982 el 70% de las trabajadoras alemanas estaban empleadas sólo en diez «ocupaciones femeninas». A diferencia de lo que ocurre en EE.UU., muy pocas alemanas trabajan en «ocupaciones masculinas», p.e. ingeniero y están infrarrepresentadas en los puestos universitarios. Una razón es que las alemanas reciben menos formación y educación que las de otras naciones industriales, especialmente en el caso de la instrucción y el aprendizaje profesional. Pero además obtienen menos «remuneración económica» que otras mujeres de los países donde reciben más formación.

Recientemente ha aparecido en Alemania un movimiento relativamente fuerte a favor de las mujeres. Parte del descontento creciente de las alemanas jóvenes se refleja en otros datos, p.e. el 70% de las demandas de divorcio, que están aumentando, las inician las mujeres.

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

A pesar del retraso económico de Alemania Oriental, las mujeres de esta parte en realidad han perdido status económico con la unificación. Alemania Oriental tenía más programas de apoyo a la mujer trabajadora, y las mujeres ocupaban empleos con niveles más altos de status ocupacional que las alemanas de la parte occidental.

Conflictos raciales y étnicos

En Alemania hoy viven relativamente pocas personas que puedan describirse como pertenecientes a minorías raciales o étnicas, incluso tras la gran afluencia de inmigrantes que generó la caída del comunismo en Europa del Este. Entre las razones que lo explican está que Alemania nunca tuvo un imperio colonial. Por supuesto, otra razón es que durante la era nazi fueron asesinadas o expulsadas muchas personas pertenecientes a minorías raciales y étnicas; en la actualidad quedan muy pocos judíos. Algunos grupos étnicos y raciales, como europeos del este, norteafricanos y, sobre todo, turcos, inmigraron a Alemania Occidental al principio de la década de los 60 para superar la escasez de mano de obra asociada al rápido crecimiento económico.

Como ocurre con muchas otras circunstancias, desde la 2ª G.M. los alemanes se resisten a oponerse a lo que se opusieron los nazis, y así las leyes liberales de asilo atrajeron más inmigrantes a Alemania que a cualquier otra nación europea. Pero con más de 10.000 \$ al año de ayuda pública garantizada para cada solicitante de asilo, en 1994 Alemania se vio obligada a cambiar sus leyes para dificultar la inmigración.

A causa de la rápida inmigración de extranjeros a principios de los 90, del alto coste que eso significa para los contribuyentes y de la alta tasa de desempleo, no sorprende en demasía la expansión de algunos grupos neonazis, como Francia, Italia e Inglaterra.

La mayoría de los inmigrantes son personas de origen turco que llevan viviendo en Alemania varias generaciones sin haberse convertido en ciudadanos. En muchos sentidos estas personas son como las minorías pobres de los EE.UU. y su discriminación racial y étnica crea numerosos problemas sociales. Su nivel de educación es mucho más bajo que el de la mayoría de los alemanes, y cuando no están en paro, sólo pueden conseguir trabajos de baja cualificación y escaso sueldo.

Pobreza

En Alemania se define pobreza como ganar ingresos inferiores al 40% de la renta familiar mediana, y se sitúa durante los años 80 entre el 4 y 5%, en EE.UU. sobrepasaría el 20 %.

Existe una preocupación cada vez mayor por el problema debido a que con una economía que proporciona cada vez más trabajo a los mejor formados aumentará

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

la brecha entre la fuerza de trabajo bien formada y cualificada y los que se quedan atrás debido a su bajo nivel de logro educativo.

La actual «tasa de pobreza», definida como los ingresos inferiores al 40% de la renta mediana, es del 4 o 5% de la población (y entre el 2 y 3% de las familias), pero sería más elevada sin el alto nivel de apoyo público al bienestar del gobierno alemán.

Es muy interesante la escasa relación que se ve entre las tasas de desempleo - Dt. bajo, EE.UU. alto - y los niveles de los seguros de desempleo - Dt. alto, EE.UU. bajo-, algo que contradice la actual retórica política estadounidense según la cual la ayuda pública contribuye a que la gente no desee trabajar. Una razón obvia que explica esta alta tasa de cobertura es que los contribuyentes alemanes proporcionan a sus desempleados cerca del 68% de su salario previo el 1er año, y el 58% indefinidamente. En Alemania no hay „feminización de la pobreza,,: la tasa de pobreza entre las familias monoparentales es más alta que la de otros grupos en Alemania, pero las tasas de pobreza de los hombres y las mujeres son casi igual de bajas.

LAS ÉLITES CORPORATIVAS Y BUROCRÁTICAS

Por lo que concierne a las élites corporativas hay semejanzas entre Alemania y Japón: surgieron algunas familias muy ricas durante el período de rápida industrialización en la segunda 1/2 del siglo XIX, aunque Alemania nunca tuvo tanta concentración de riqueza como la que se produjo entre los seis grandes *zaibatsu* de Japón.

También la mayoría de los alemanes de clase alta perdieron gran parte de su riqueza tras la 2ª G.M. Sin embargo, hubo mucha más continuidad en la riqueza antes y después de la Guerra en Alemania que en Japón, y muy pocas de las grandes corporaciones alemanas se disolvieron. Antes hemos descrito la Ley de Igualación de Cargas de 1952, bajo la cual se requirió la mitad de la riqueza de los alemanes que seguían teniendo activos financieros después de la guerra: pero la mitad de varios miles de mio. de \$ siguieron en las mismas manos, y los últimos pagos demandados por esta ley no se hicieron hasta 1982. Esto significa que el poder de la clase alta y la clase corporativa sigue existiendo en Alemania.

En 1991 Alemania era el 3er país del mundo con mayor número de millonarios. La concentración de millonarios por habitante en Alemania es sólo ligeramente más alta que la de EE.UU. o Japón, si bien es el 3er país después de Hong Kong y Suiza. A diferencia de Japón, donde la mayoría de los millonarios actuales no lo eran antes de la guerra, los millonarios alemanes muestran más continuidad y tienen más poder corporativo, p.e. los Thurn und Taxis, Haniel o Krupp. El verdadero despegue de estas fortunas familiares anteriores a la guerra se remonta a la industrialización.

Y la expansión de los grandes bancos alemanes del momento también generó riqueza. El más importante en la actualidad, el Deutsche Bank, lo fundaron familias hoy bien conocidas como Siemens.

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

Aunque hay continuidad en la riqueza a lo largo de los últimos dos siglos, la estructura corporativa de Alemania ha cambiado considerablemente desde la 2ª G.M. Entre los cambios más importantes están el aumento del control institucional sobre la inversión en acciones (en mayor grado que en EE.UU.), la interrelación entre las corporaciones y los bancos mediante los puestos de dirección compartidos y la propiedad pública de grandes cantidades de acciones de las grandes corporaciones.

La estructura corporativa alemana

Después de la 2ª G.M. el control accionario de las grandes corporaciones alemanas en manos de las familias es menor. En Alemania hay más control familiar de las grandes corporaciones que en EE.UU., y por supuesto mucho más que en Japón. Debido a las leyes alemanas, especialmente a las leyes laborales, el control accionario en una corporación alemana no confiere tanto poder como en EE.UU.

A diferencia de lo que ocurre en EE.UU., e incluso en Japón, los grandes bancos alemanes pueden poseer directamente %s elevados de acciones de las corporaciones más importantes. El control accionario de los inversores institucionales, combinado con la propiedad directa de acciones por parte de los bancos, hace que los grandes bancos alemanes - como el Deutsche Bank, el Commerzbank y el Dresdner Bank - sean las verdaderas cámaras de poder en la economía alemana actual. No es infrecuente oír hablar de los *keiretsu* de la banca alemana. A diferencia de los bancos japoneses y estadounidenses, los alemanes carecen de limitación en la cantidad de acciones de otras corporaciones que pueden tener en propiedad, además de que también pueden actuar directamente como agentes de bolsa para controlar más acciones.

Hay otra marcada diferencia entre la estructura corporativa alemana, la japonesa y la estadounidense: el gobierno alemán (federal + Länder) también posee % elevados de acciones en las grandes corporaciones. El gobierno alemán posee cerca del 7% del total de las acciones de las grandes empresas del país, p.e. el 52 % de Lufthansa y Baja Sajonia posee el 20% de Volkswagen. El gobierno alemán posee directamente más acciones corporativas que cualquier otra nación industrial de hoy.

La élite burocrática y política

Japón recurrió especialmente al Estado y a la estructura de la élite burocrática alemanas como modelos para su propio desarrollo a principios del período Meiji. Al igual que sucedió con la Restauración Meiji de finales del siglo XIX, desde mediados del siglo XIX Alemania experimentó algo similar a una revolución desde arriba, en la que sectores de las élites presionaban para introducir cambios

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

básicos orientados a que Alemania alcanzara a las potencias dominantes de Europa.

Es Federico Guillermo I (1713-1740) quién merece ser descrito como el «padre de la burocracia alemana». En aquella época la mayoría de las élites burocráticas procedía de la clase alta de los *junker*, pero ya entonces esas personas tenían que estar preparadas y capacitadas para conseguir esas posiciones. Probablemente en ningún otro país de Europa la élite burocrática es tan respetada y tiene tanto status como en Alemania. Y también igual que en Japón, la élite burocrática alemana sobrevivió a la 2ª G.M. mucho mejor que las élites corporativa y política.

La mayor diferencia entre la élite burocrática alemana y la japonesa atañe a la división entre el gobierno federal y el regional: aunque hay puestos importantes de la élite burocrática en ambos gobiernos, es en el nivel federal donde se desarrolla la mayoría de las políticas centrales, mientras la dirección real de la economía y la sociedad corresponde al nivel regional.

En el nivel federal, en cada uno de los principales ministerios gubernamentales hay sólo 1 nombramiento político importante (como en Japón); el resto son funcionarios civiles de carrera. A principios de los años 90 había 30 ministerios federales importantes con alrededor de 20.000 funcionarios públicos. Estas élites burocráticas han ido a las mejores universidades y, aunque sólo el 15% de alemanes tiene estudios universitarios, lo que resulta increíble para los estadounidenses es que cerca del 50% de todos los licenciados universitarios de Alemania empiezan y terminan su carrera profesional en puestos públicos, no sin antes aprobar un difícil examen para ingresar en la carrera administrativa.

Aparte de estas similitudes, existen diferencias importantes entre las élites políticas de Japón y de Alemania. Hitler ilegalizó los partidos políticos y ello contribuyó en buena medida a que regresaran con fuerza después de la 2ª G.M. Los políticos alemanes se ocupan bastante del gobierno y del establecimiento de las políticas a diferencia de sus homólogos japoneses. Constituyen un contrapeso a la élite burocrática y deben cooperar y comprometerse para dirigir el Estado alemán en mayor medida que en Japón.

La unidad de la élite

La élite alemana está menos unida y menos interrelacionada que la japonesa. Apenas hay lo que hemos llamado *amakudari*: las élites burocráticas alemanas suelen mantenerse en sus puestos públicos hasta que se jubilan - en vez de cambiarse a puestos en las corporaciones o dedicarse a la política.

Las élites corporativas tampoco dejan la empresa para ocupar altos puestos burocráticos en la administración, como ocurre en EE.UU. (cerca de 2.000 cada vez que cambia el presidente). El ascenso de nivel funcional se produce normalmente de abajo a arriba; por medio de la promoción los burócratas ascienden de nivel. La incorporación lateral no es frecuente.

En la medida en que hay unidad en la élite de Alemania, ésta procede fundamentalmente de la socialización en algunas de las universidades más

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

destacadas. Las facultades de derecho de las universidades realizan la misma función para la sociedad alemana que los colegios privados para la inglesa. Las élites se forman en ellas. Las actividades de los estudiantes y los grupos políticos, junto a una agenda social intensa, son parte importante de la vida en la universidad. En las facultades de derecho de las universidades de Alemania no sólo se educa a la élite futura, también se la socializa.

LOS TRABAJADORES ALEMANES Y LAS LEYES DE COGESTIÓN

Alemania tiene uno de los niveles más bajos de desigualdad de la renta de todas las naciones industriales, p.e. la proporción entre el sueldo de un obrero de fábrica típico y un director general típico es de 11 a 1 en Japón, de 10 a 1 en Alemania y de 25 a 1 en EE.UU. Alemania es el país que tiene la mayor renta promedio para un obrero de fábrica, Japón el tercero y EE.UU. e Inglaterra los últimos. En cuanto a los ingresos de los directores generales, los más altos los tiene EE.UU., mientras los ingresos anuales de los directivos en Alemania y Japón eran los más bajos y casi idénticos.

Los trabajadores alemanes apenas tienen parangón por lo que respecta a sus sueldos y otros beneficios, a la cantidad de horas de trabajo y a la protección pública, entre otras muchas condiciones que suscitarían la envidia de otros trabajadores del mundo.

Una historia de las leyes laborales alemanas

En Alemania el trabajo de Jefe de personal implica mucho más que la contratación y el despido de empleados, sobre todo negociaciones continuas y complejas con los empleados sobre casi cualquier asunto. Debido a las leyes laborales los trabajadores alemanes tienen más derecho a influir en lo que ocurre en el lugar de trabajo, y a menudo en la empresa en general, que los trabajadores de cualquier otro país del mundo. Estas leyes laborales se aplican en todas las corporaciones que operan en Alemania, sean alemanas, estadounidenses, rusas o japonesas.

El término *sistema dual* se utiliza para describir la forma de representación laboral en Alemania que se ha desarrollado desde la 2ª G.M. e implica:

- 1) Representación obligatoria por ley de los trabajadores en el Consejo de administración de la empresa y representación en el nivel de la fábrica mediante «consejos de trabajo»; y
- 2) la presencia continua de sindicatos poderosos que representan a los trabajadores en cuestiones más generales y colectivas por encima del nivel de la fábrica.

Hasta 1952 no se aprobaron unas leyes laborales que dan a los trabajadores numerosos derechos y una representación específica en cada empresa (excepto en

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

las más pequeñas) por medio de los representantes de los trabajadores en los Consejos de administración y de los Consejos de trabajo elegidos por los empleados de la empresa. Temiendo las consecuencias del aumento de influencia de los sindicatos tras la 2ª G.M., el gobierno conservador alemán de aquel momento trató de debilitar a los sindicatos, estableciendo unas leyes que se creía que aislarían a los representantes sindicales en las corporaciones, creando algo semejante a «sindicatos de empresa». La idea fracasó cuando se vio que la influencia y el apoyo a los trabajadores de los sindicatos no disminuyeron: los Consejos de trabajo y los representantes en los Consejos de administración de cada corporación aprendieron a cooperar, para así influir desde dos frentes, desde dentro y desde fuera de cada empresa. El gobierno más liberal de los años 70 amplió estas leyes laborales y estableció las *leyes de cogestión* en 1972, que proporcionan a los trabajadores más derechos de cogestión y de influencia en lo que ocurre en el lugar de trabajo.

Comparada con otras naciones europeas, Alemania presenta una tasa baja de sindicación; pero esto es engañoso, porque los trabajadores tienen más influencia:

- 1) las relaciones entre los Consejos de trabajo y los sindicatos son más importantes que el número de trabajadores que realmente pertenecen a un sindicato en una empresa; y
- 2) los derechos de los trabajadores están fijados en las leyes y no dependen del tipo de gobierno que en cada momento esté en el poder.

Así, se ha desarrollado una división del trabajo entre los líderes sindicales y los Consejos de trabajo: los sindicatos se ocupan de los sueldos y otros acuerdos generales que afectan a los trabajadores alemanes, mientras los consejos de trabajo se aseguran de que esos acuerdos generales y los derechos laborales se respetarán.

Mostramos unos detalles relativos a la influencia de los Consejos de trabajo que entresacamos de las propias Leyes de Cogestión (Ministerio Federal Alemán de Trabajo y Asuntos Sociales):

«[Los consejos de trabajo tienen] un derecho genuino a la cogestión en una serie de asuntos como: las horas de trabajo, la reducción de la jornada laboral, la introducción y el uso de recursos técnicos diseñados para controlar el comportamiento o el rendimiento laboral de los trabajadores, la asignación o evacuación de un alojamiento propiedad de la empresa, el establecimiento de bonificaciones, primas y remuneraciones relativas al rendimiento laboral. Tienen el derecho de participación y cogestión en asuntos concernientes a la estructuración, la organización y el diseño de las tareas, el funcionamiento y el entorno laborales, a la planificación de la mano de obra y a la formación en el puesto de trabajo. Para el reclutamiento, la clasificación, la reclasificación y la transferencia, el empresario debe obtener el consentimiento del consejo de trabajo. Si el consejo de trabajo se opone a dar su consentimiento, éste sólo puede ser sustituido por una sentencia judicial. Los despidos sólo son válidos si el consejo de trabajo ha sido consultado previamente. El consejo de trabajo se puede oponer a un despido con el efecto de que el empresario debe mantener al empleado en su empleo hasta que haya una sentencia judicial.

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

El comité de finanzas, que debe existir en toda empresa con más de 100 empleados, y cuyos miembros son nombrados por el consejo de trabajo, tiene derecho a ser informado y a ser escuchado en cuestiones financieras.» Después de consultar este tipo de cuestiones al Consejo de trabajo los directivos a veces pueden oponerse al voto de este Consejo; pero hacerlo lleva mucho tiempo debido a los numerosos derechos de los trabajadores para iniciar un proceso legal.

De acuerdo con la Ley de Cogestión de 1976, las grandes corporaciones tienen que tener una representación paritaria de trabajadores en el „Consejo de supervisión,, que tiene autoridad legal sobre los directivos corporativos, y pueden fijar sus salarios y despedir a los directivos que no rindan lo esperado. Pero a diferencia de lo que ocurre en EE.UU., bajo las leyes alemanas los trabajadores de una corporación tienen los mismos derechos, protección legal y autoridad que los accionistas. Esto explica por qué el control accionarial en una corporación alemana no proporciona tanto poder como en EE.UU. o Japón. En las grandes corporaciones alemanas tiene que existir por ley un Consejo de supervisión formado por 10 representantes de los empleados y 10 representantes de los accionistas.

Si los trabajadores alemanes no fueran competitivos, la economía alemana no sería la más fuerte de Europa, la tercera más importante del mundo y un poderoso competidor de los EE.UU. y Japón.

El poder de los sindicatos y los beneficios de las leyes de cogestión

Las corporaciones alemanas no sólo sobreviven, sino que los Consejos de trabajo aumentan la competitividad de las empresas alemanas. Las entrevistas a directivos de las principales corporaciones alemanas revelan que ellos también creen que las leyes de cogestión impulsan sus negocios.

Los métodos occidentales empleados en la educación de los niños y la cultura occidental en general nunca permitirán la tendencia hacia la identificación con la empresa y el grado de cooperación con el grupo que existe en Japón. Pero si una civilización o una empresa quiere sobrevivir, los miembros de esa civilización o los trabajadores no pueden centrarse sólo en sus intereses individuales sin atender a las necesidades del grupo. Es necesario utilizar medios de organización y alcanzar compromisos entre intereses opuestos. Sociólogos alemanes han mostrado que los conflictos de grupo, si se controlan y organizan de modo adecuado, pueden resultar beneficiosos para las dos partes del conflicto. Con un adversario organizado se puede negociar y alcanzar compromisos; y lo que es más importante, si se logra un acuerdo con un adversario organizado, sus líderes serán capaces de conseguir que sus miembros se mantengan en su misma postura. A pesar del gran individualismo de los trabajadores occidentales, es beneficioso obtener la identificación del trabajador con la empresa, con sus necesidades a largo plazo y su supervivencia.

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

En el Occidente individualista los subordinados suelen exigir derechos e influencia en las decisiones de las autoridades con el fin de asegurarse beneficios y protección. Los subordinados asiáticos no responden con pasividad y se rebelan ante una violación de sus expectativas, sobre todo en Japón. Pero la cuestión es que la aproximación de los subordinados a las autoridades es diferente.

Los empleados alemanes ciertamente no desean depender del paternalismo de los directivos corporativos. Pero al proporcionar a los trabajadores derecho e influencia en cuestiones que afectan a su trabajo consiguen la cooperación. Cuando los empleados participan en el proceso de toma de decisiones, sienten más confianza y seguridad de que se están protegiendo sus intereses y sienten más lealtad hacia la empresa.

Debido al trato que recibieron los trabajadores en el pasado y a la desconfianza entre directivos y trabajadores en EE.UU. encontramos una actitud de «juego de suma cero»: e.d. lo que gana una parte lo pierde la otra, en lugar de pensar que ambas partes pueden salir ganando. En Alemania esto se rechaza.

Una investigación sobre las actitudes de los directivos corporativos alemanes hacia las leyes de cogestión y los Consejos de trabajo ha revelado que la mayoría de ellos apoyaban estas leyes:

- 1) son más prácticos y más fácil el trato con ellos que con los sindicatos fuertemente ideológicos del pasado;
- 2) suelen reducir la tensión entre los trabajadores y la dirección;
- 3) suelen lograr la conformidad de los trabajadores; y
- 4) son muy útiles para los momentos de cambio, sobre todo porque ayudan a los trabajadores a comprender la necesidad del cambio para proteger los beneficios y los empleos.

La mayoría de esos directivos declararon también que estaban orgullosos de su sistema de relaciones laborales entre los trabajadores y la dirección. Economistas estadounidenses opinan que es en parte la ausencia de esa cogestión y la falta de reconocimiento de los intereses comunes de los trabajadores y los directivos en las corporaciones estadounidenses y británicas lo que ha contribuido al relativo declive de estos dos países.

Es evidente la sensación de intereses mutuos entre trabajadores y directivos que suele faltar en las relaciones laborales más conflictivas en EE.UU., p.e. en Düsseldorf en muchas oficinas había un cartel que mostraba un árbol con el tronco que representaba a la empresa y las ramas que representaban a los trabajadores, algo que sugiere a los trabajadores que no deben separarse del tronco so pena de morir.

CONCLUSIÓN

Algunas personas han proclamado que en Alemania la «Ley Constitucional Laboral de 1952 ha eliminado virtualmente la lucha de clases». Por supuesto que el conflicto de clases sigue produciéndose en Alemania, aunque claramente de una forma distinta a en EE.UU. y Japón. Estas leyes dieron a los que no eran miembros de las élites más influencia en la economía política que en cualquier

ESTRUCTURA SOCIAL

Fuente: **Harold R. Kerbo**, *Estratificación social y desigualdad*. Ed. McGraw Hill

otro país del mundo. Podemos aceptar la descripción de que en Alemania hay, en mayor medida que en otros países, un «pacto social» cuando describimos las relaciones de clase, y un «capitalismo con rostro humano».

Nada de esto sugiere que los trabajadores alemanes controlen la economía o que nunca se sientan amenazados por los cambios futuros de la economía y la política. Uno de los asuntos que más preocupan es la presión que ejercen países con bajos salarios como EE.UU., México, España, etc. sobre las empresas alemanas. Los trabajadores alemanes son poderosos y están protegidos en su país, pero ¿pueden impedir que las empresas alemanas se trasladen a países como los EE.UU. y México? El gobierno conservador del Canciller Kohl está recortando los seguros de desempleo y las ayudas públicas «para hacer que Alemania sea más competitiva».

El aumento de la competitividad económica mundial influirá en los sistemas de estratificación de cada nación y en la posición de los trabajadores de todo el mundo. Los trabajadores alemanes temen que su eficiencia, sus capacidades y su dedicación a la empresa, que contribuyeron a lograr el «milagro económico alemán», puedan no ser suficientes para mantener su competitividad en una economía mundial con países como los EE.UU., que están recortando los salarios, las ayudas públicas y el número de trabajadores.

RESUMEN

Entre las peculiaridades más importantes de Alemania figuran su bajo nivel de desigualdad y el poder de los sindicatos y la clase trabajadora, aunque la posición de las mujeres y las minorías sigue siendo inferior en Alemania que en EE.UU. Tras la 2ª G.M. los sindicatos, ilegalizados por Hitler, regresaron con fuerza y se aprobaron nuevas leyes laborales. Estas leyes laborales confieren a los empleados lo que se ha venido a llamar en las corporaciones alemanas «cogestión», a través de su masiva representación en los consejos de administración y los consejos de trabajo elegidos por los empleados de las empresas o de las agencias gubernamentales. A estas leyes laborales y al poder de los sindicatos en Alemania hay que añadir su amplio Estado del Bienestar, que genera un nivel relativamente bajo de desigualdad y pobreza.