

Cartografiar las diversas tipologías de relaciones laborales: Aplicación del marco analítico de Eurofound

Introducción

En el informe de Eurofound de 2016 *Mapping key dimensions of industrial relations (Identificación de las dimensiones clave de las relaciones laborales)* se definen las relaciones laborales como la gobernanza tanto colectiva como individual del trabajo y el empleo. En él se identifican cuatro dimensiones clave.

- **Democracia industrial:** se basa en los derechos de participación directa e indirecta de los empresarios y los empleados en la gobernanza de la relación laboral, la autonomía de ambas partes de la industria/interlocutores sociales/ como organizaciones colectivas y su capacidad colectiva para influir en la toma de decisiones.
- **Competitividad industrial:** se basa en una economía con un índice coherentemente elevado de incremento de la productividad y un buen desempeño de las pequeñas y medianas empresas. Para ser competitivos, es esencial fomentar la investigación y la innovación, las tecnologías de la información y la comunicación, el emprendimiento, la competitividad, y la educación y formación.
- **Justicia social:** se basa en la distribución justa y no discriminatoria de oportunidades y resultados en la sociedad, a fin de reforzar las «capacidades» de cada individuo en términos de autodeterminación y realización personal.
- **Calidad del empleo y de los puestos de trabajo:** se basa en la seguridad de la carrera profesional y el empleo, la salud y el bienestar, la capacidad para conciliar la vida laboral y la personal, y la oportunidad de desarrollar destrezas a lo largo de la vida.

No obstante, la interpretación, aplicación e implementación de estas dimensiones clave dependen de la afiliación de las partes interesadas y de su sistema nacional de relaciones laborales. Por lo tanto, el informe subraya la utilidad de un desarrollo ulterior de este marco conceptual, especialmente para las comparaciones entre países y los procesos de aprendizaje mutuo. A este fin, se llevó a cabo una evaluación inicial de los indicadores y las

fuentes de datos existentes.

El presente estudio es una continuación de este trabajo, cuyo objetivo es seguir perfeccionando el conjunto de indicadores. Además, también evalúa en qué medida y hasta qué punto puede aplicarse el marco conceptual de las dimensiones clave de las relaciones laborales a nivel nacional.

Contexto político

Durante la mayor parte del siglo XX, no se puso en duda el papel de las relaciones laborales y su importancia en los contextos político, económico y social. Sin embargo, a partir de la década de 1980, factores tales como el progreso de la globalización, los avances tecnológicos, la reducción de la densidad sindical y la descentralización de la negociación colectiva empezaron a repercutir significativamente en los sistemas de relaciones laborales. En años recientes, los cambios ocurridos en algunos Estados miembros de la UE, como consecuencia de la crisis económica y financiera, han acelerado algunas de estas tendencias a largo plazo y han abocado a evoluciones nuevas: la menor cobertura de la negociación colectiva, la desestandarización de las relaciones laborales, la reducción del tamaño de las plantillas en el sector público y los cambios en los sistemas de protección social en muchos países.

Conclusiones principales

Panel de identificación de los sistemas de relaciones laborales

Para identificar los sistemas de relaciones laborales en Europa, en el presente estudio se ha compilado una base de datos de 45 indicadores utilizando datos anuales relativos al periodo comprendido entre 2008 y 2015, procedentes de diferentes fuentes de datos europeas e internacionales. Los indicadores seleccionados cumplen estrictos criterios conceptuales y estadísticos, en consonancia con el marco de garantía y evaluación de la calidad del Sistema Estadístico Europeo y con otros

criterios de calidad habitualmente utilizados en la bibliografía. Para posibilitar las comparaciones, en el estudio se incluyeron solo indicadores inequívocos con un significado práctico e intuitivamente claro, con el fin de que el objeto de la medición resultara obvio por lo que respecto al marco de las dimensiones clave del sistema de relaciones laborales. A la hora de perfeccionar los indicadores, se utilizó la agregación como herramienta analítica para seleccionar y probar los indicadores más importantes. Se calcularon valores estandarizados y agregados por dimensión para facilitar una perspectiva del desempeño de cada sistema nacional de relaciones laborales.

El conjunto de indicadores se puso a prueba a nivel nacional mediante la Red de corresponsales europeos de Eurofound. Se pidió a estos expertos que analizaran los datos obtenidos y que evaluaran en qué medida ofrecen una visión precisa de su sistema nacional de relaciones laborales. Una amplia mayoría de los corresponsales consideró que los resultados mostraban una visión razonablemente precisa en todas las dimensiones; solo en dos países se notificaron imprecisiones respecto a ciertas dimensiones o problemas metodológicos. Durante este proceso, se recopilaron observaciones sobre aspectos conceptuales, indicadores problemáticos y sugerencias para nuevos indicadores.

De este modo, el estudio ha creado un exhaustivo panel de indicadores que muestra una precisión razonable a la hora de identificar las características y tendencias predominantes de los sistemas nacionales de relaciones laborales de acuerdo con el marco conceptual desarrollado por Eurofound. No obstante, debe considerarse como un ejercicio provisional que precisa de un debate y un mayor grado de perfeccionamiento.

Identificación y análisis de los sistemas nacionales de relaciones laborales

La aplicación de este conjunto de indicadores en los sistemas nacionales de relaciones laborales ha puesto de manifiesto, como se preveía, diferencias considerables entre los países. Los resultados son relativamente coherentes con la tipología de los regímenes de relaciones laborales desarrollados por Jelle Visser para la Comisión Europea: «corporativismo organizado» en Dinamarca, Finlandia y Suecia; «asociación social» en Alemania, Austria, Bélgica, Eslovenia, Luxemburgo y los Países Bajos; un modelo «centrado en el Estado» en España, Francia, Grecia, Italia y Portugal; un modelo de «pluralismo liberal» en Chipre, Irlanda, Malta y el Reino Unido; y «economías en transición» en Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, República Checa y Rumanía. A pesar de ciertas limitaciones, estos resultados también ilustran en qué modo están evolucionando los diferentes sistemas nacionales industriales, por lo que muestran tendencias divergentes entre los países y, hasta cierto punto, dentro de los diferentes grupos de relaciones laborales. En un contexto de crecientes debates sobre el impacto de la crisis en los sistemas de relaciones laborales europeos, se necesita un mayor análisis transnacional.

El análisis de las perspectivas de los corresponsales nacionales deja entrever un acuerdo relativamente coherente entre ellos en relación con la importancia de un marco conceptual basado en las cuatro dimensiones. Asimismo, pone de manifiesto algunos retos conceptuales que, pese a todo, deberán tenerse en cuenta. Suelen asociarse principalmente a las dificultades planteadas al relacionar a los agentes y los procesos que intervienen en las relaciones laborales con los resultados de las dimensiones, que, en el caso de la competitividad industrial, la justicia social, y la calidad del empleo y de los puestos de trabajo, también se ven afectadas por otros factores complejos y variados.

Conclusiones

El estudio ha puesto de relieve que un panel de indicadores precisos, capaz de medir y resumir la compleja realidad de las relaciones laborales entre los Estados miembros de la UE, constituye una valiosa herramienta para realizar investigaciones comparativas y un instrumento muy útil de apoyo a legisladores, interlocutores sociales y partes interesadas.

Además, el estudio ha recopilado una serie de perspectivas significativas sobre cómo avanzar en relación a un desarrollo ulterior del enfoque conceptual, la mejora del conjunto de indicadores y la utilización de los resultados de la forma más eficiente posible para contribuir a una mejor gobernanza colectiva e individual del trabajo y del empleo.

La primera opción consistiría en seguir mejorando el panel actual. Esto implicaría una revisión crítica de los indicadores, así como de su interrelación con las cuatro dimensiones clave, con el fin de fortalecer el enfoque conceptual intentando relacionar mejor los indicadores con los agentes y los procesos que intervienen en las relaciones laborales.

La segunda opción consistiría en explorar la posibilidad de reemplazar estos indicadores en algunas de sus dimensiones por otros conjuntos de indicadores existentes. Esta opción sería especialmente idónea para las dimensiones en las que diversas instituciones de investigación ya han desarrollado índices consolidados en sus campos, como la competitividad industrial, la calidad del empleo y de los puestos de trabajo, y la justicia social.

La tercera opción consistiría en desarrollar un indicador compuesto para cada dimensión clave con el fin de medir de manera exhaustiva el rendimiento nacional en las cuatro dimensiones. Esta opción conllevaría la revisión del conjunto de indicadores, así como una mayor labor conceptual y metodológica.

Más información

El informe *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied* (Identificación de los tipos de relaciones laborales: aplicación del marco analítico de Eurofound) está disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications>

Para más información, pónganse en contacto con Christian Welz, Director de Investigación, en cwe@eurofound.europa.eu.