

DebaTrell

Efectes de la representació sindical en els sistemes de regulació del mercat de treball. Idees de futur

Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya (CTESC). 16 de novembre de 2016 .

Jelle Visser, professor de sociologia de l'Institut d'Estudis Avançats de Relacions Laborals de la Universitat d'Amsterdam.

Josep Ginesta, Secretari general del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Enric Vinaixa, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball.

Objectiu del debat:

Davant l'evidència que no sempre hem sabut apostar per un model de representació laboral sostenible, en aquest debat volem aprofundir i reflexionar entorn la relació entre la representació sindical i les estructures de representació a les empreses davant dels nous reptes del mercat de treball:

- ☐ Una densitat de representació sindical baixa podria amenaçar les dinàmiques pròpies del mercat de treball?
- ☐ Com caldria regular els espais de representació i participació institucional?
- ☐ En un entorn format per petites, mitjanes i grans empreses, quin és el paper de les relacions informals davant la manca d'estructures de representació d'interessos?
- ☐ En l'actualitat, com l'acció sindical pot continuar contribuint a la reducció de la desigualtat laboral i a la millora de les polítiques de redistribució?

L'afiliació sindical està disminuint

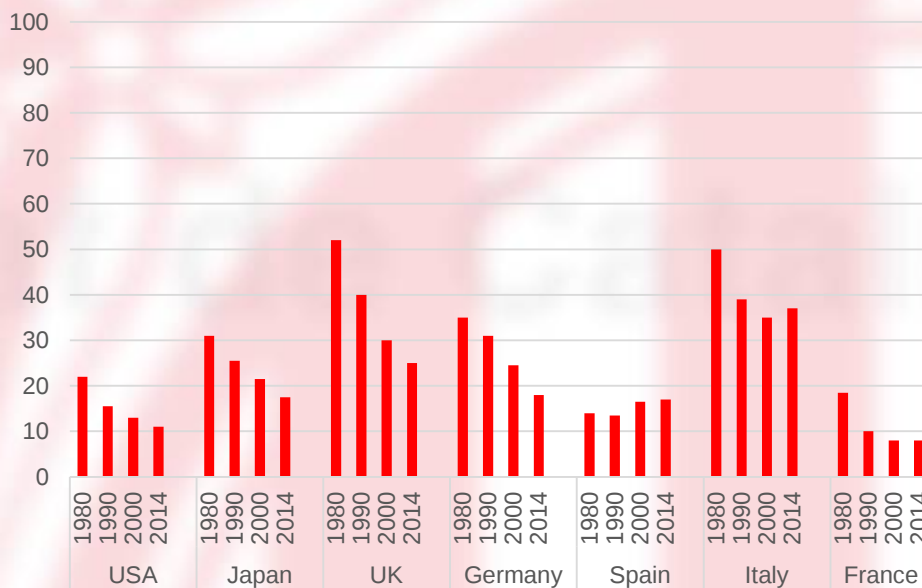
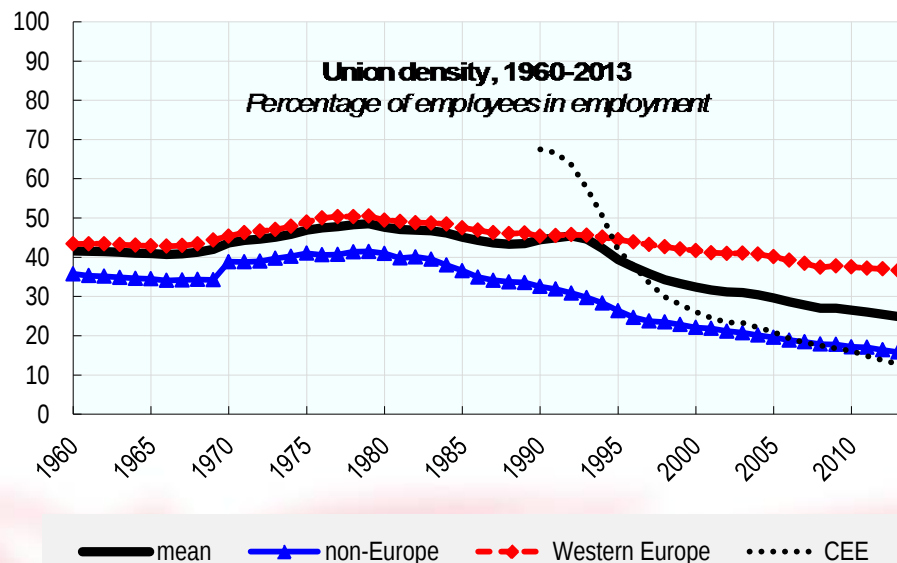
La disminució de l'afiliació sindical (en relació amb l'ocupació) és una tendència a nivell mundial des de 1980 (OIT 2015)

Aquesta tendència és més pronunciada fora d'Europa occidental (Estats Units, Japó, Austràlia, Nova Zelanda, el sud-est d'Àsia, l'Índia, Àfrica, Xile)

Si ho comparem amb el grup de països del G7 (incloent Espanya en lloc de Canadà) s'observa una tendència similar (encara que una certa recuperació dels sindicats a Espanya, Itàlia, i França. Alhora ens trobem amb diferents nivells d'afiliació sindical (més elevada al Regne Unit i Itàlia, i més baixa a França, Espanya i Estats Units)

El declivi de la filiació s'explica per l'erosió de la “costum social” o norma de pertànyer a sindicats, així com de les condicions estructurals on l'ocupació fixa només es concentra en grans empreses

Nota: les dades d'aquesta presentació han estat realitzades sense mesurar el treball informal ni el treball dels autònoms dependents (o falsos autònoms)



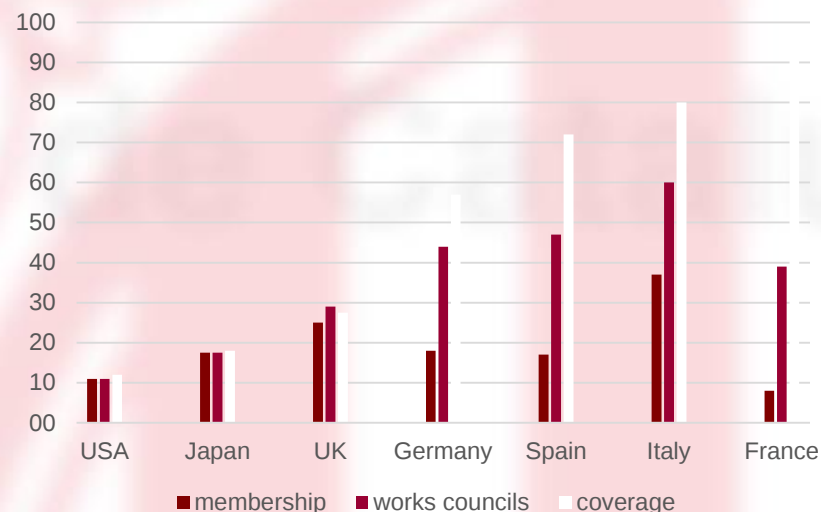
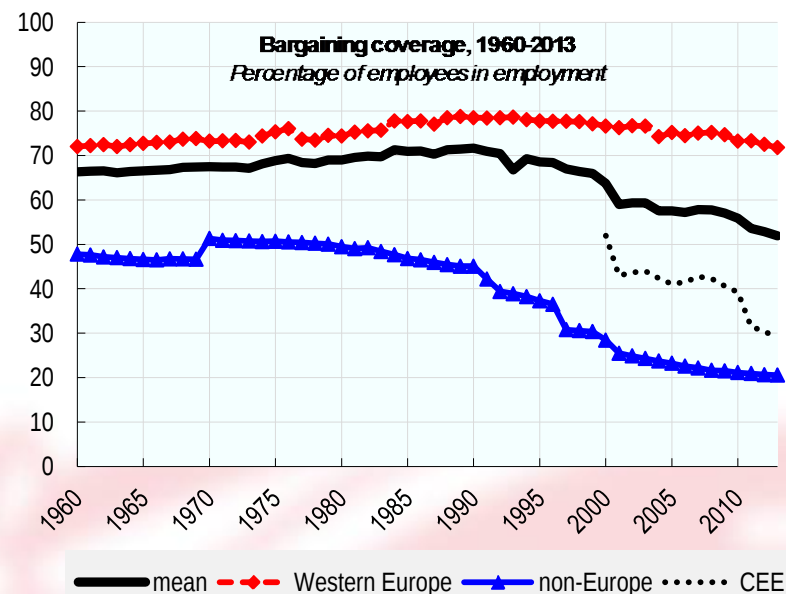
Una densitat de representació sindical baixa podria amenaçar les dinàmiques pròpies del mercat de treball? (1)

Indicadors importants per mesurar la representació i la presència sindical:

- ❑ els comitès d'empresa
- ❑ la cobertura a través de convenis col·lectius de treball
- ❑ la representació regular dels sindicats en els òrgans de consulta regionals, sectorials o nacionals

La representació sindical, més enllà de la filiació i entès com a un sindicalisme inclusiu, depèn del suport institucional i polític que regula la relació sindical i del tipus de negociació col·lectiva:

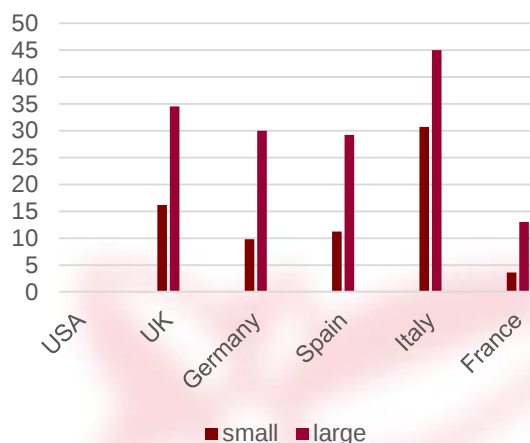
- ❑ convenis col·lectius a nivell d'empresa (Japó, Estats Units, Regne Unit) versus un model sectorial de negociació amb múltiples ocupadors (Alemanya, Espanya, Itàlia, França)
- ❑ existència de representació dels treballadors i treballadores i de comitès d'empresa, fonamentats en una llei o en un acord general entre els interlocutors socials
- ❑ representació a nivell nacional, regional o sectorial de la formulació i execució de les polítiques laborals.



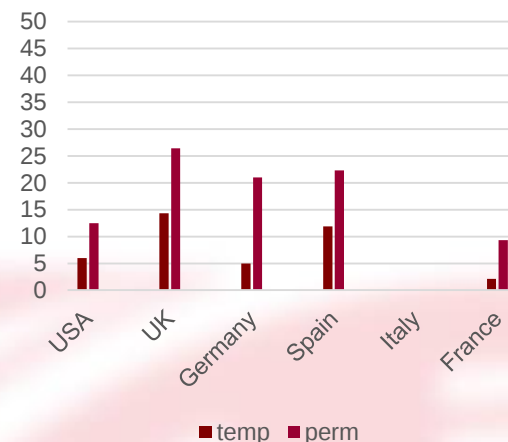
Una densitat de representació sindical baixa podria amenaçar les dinàmiques pròpies del mercat de treball? (2)

- ❑ No és una amenaça directa si es donen unes condicions polítiques i institucionals de suport a la representació sindical (bé sigui nacional, regional, sectorial) com es mostra a la diferència entre US/UK i ES/IT/FR.
- ❑ Però pot constituir una amenaça indirecta a llarg termini si:
 - la caiguda progressiva de la afiliació soscava la "credibilitat" i la legitimitat de representació dels sindicats per representar a tothom (en el cas d'ampliació d'acords)
 - hi ha grans buits de representació a les petites empreses, treballadors i treballadores temporals, joves i les persones que cerquen una primera ocupació en el mercat de treball
 - políticament no es superen els reptes que suposa al sindicalisme tradicionalment establert, la formació de sindicats alternatius, plataformes o d'altres formes d'organització similars.

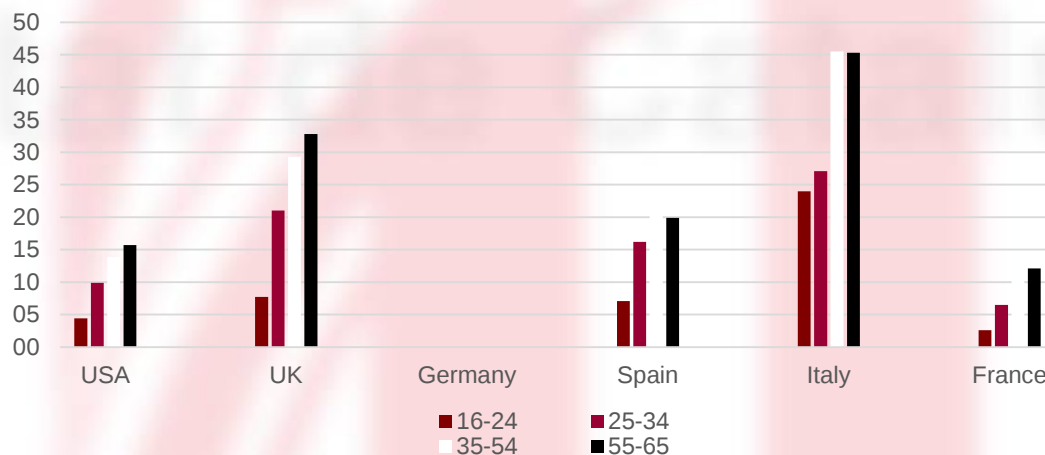
Union density in small and large firms (above or below 100 employees)



Union density rates of temporary and permanent employees



Union density by age groups



Com caldria regular els espais de representació i participació institucional?

Els sindicats segueixen sent les organitzacions democràtiques basades en el mercat laboral més grans (50 milions de membres a G50, en un mercat de treball de més de 300 milions de treballadors dependents)

Com es pot assegurar que el sindicalisme operi democràticament, sensible als afiliats/es, i que sigui integrador tenint present els interessos dels aturats, dels exclosos i d'aquells que estan dèbilment representats?

- ☐ Testant-lo electoralment per garantir els drets de les minories (eleccions al comitè d'empresa)
- ☐ Fent front als buits de representació de les petites empreses, els joves, treballadors/es temporals, dones
- ☐ Sotmetent les decisions clau tant als membres com als no-membres

Donant suport a la negociació sectorial, regional o a nivell d'empresa.

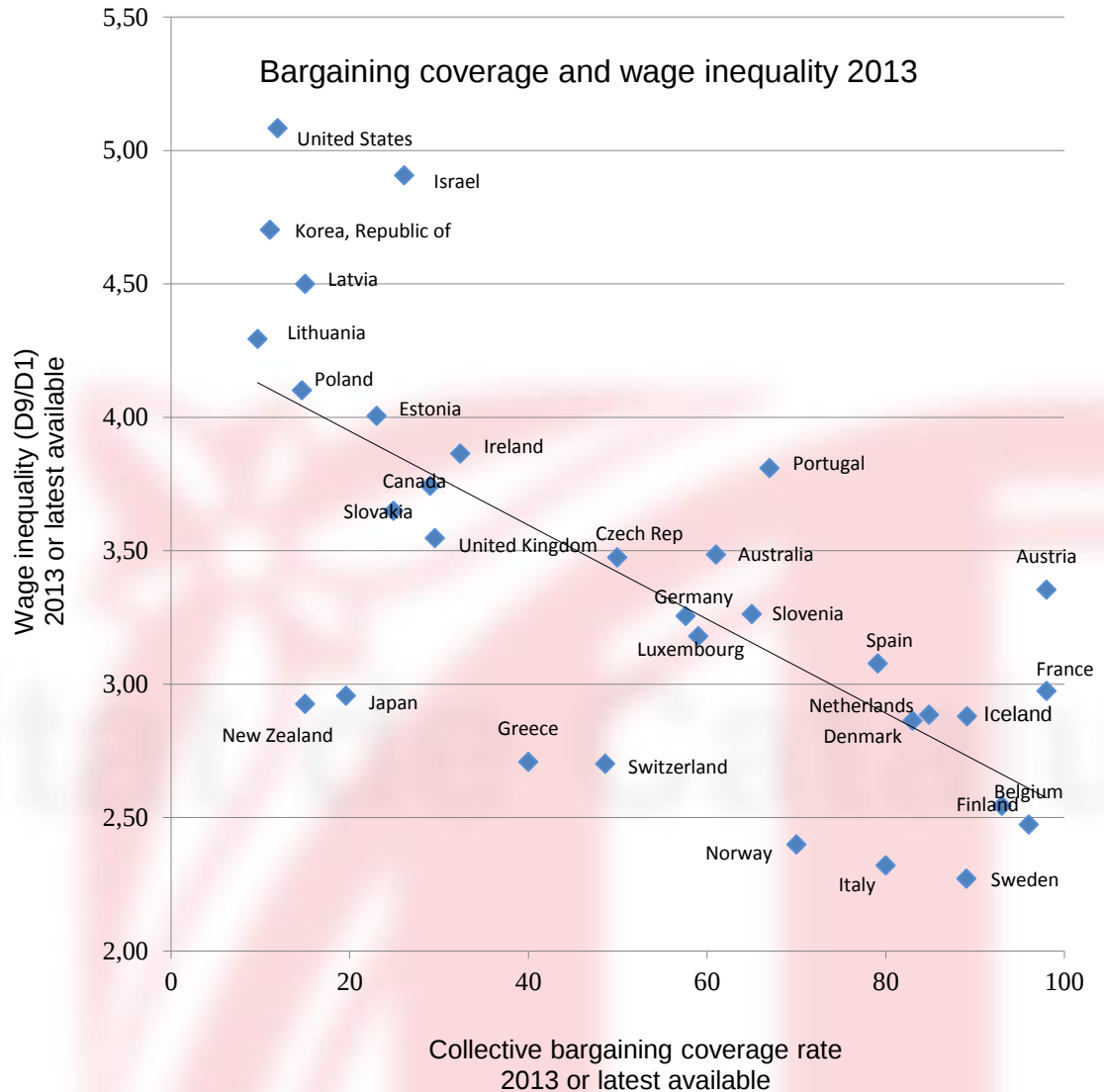
- ☐ Reforçant públicament el suport a les lleis que continguin una ampliació de drets.
- ☐ Fomentant la unió i la cooperació entre empreses i sindicats (foment i construcció de la confiança)
- ☐ Articulant la negociació a tots els nivells, tant sectorial com a nivell d'empresa, mitjançant la negociació específica i oberta de les clàusules.

En un entorn format per petites, mitjanes i grans empreses, quin és el paper de les relacions informals davant la manca d'estructures de representació d'interessos?

- ❑ Per tal d'evitar que es reforci el "dualisme" al mercat laboral (oportunitats de vida i d'ocupació altament desiguals, i dels drets, entre dues categories de treballadors) les diferències en la representació entre les empreses petites i grans han de ser el més gradual possible.
- ❑ Per als persones ocupades en empreses petites i microempreses, les estructures de representació han de basar-se en estructures de representació a nivell local i regional en lloc d'estructures basades en el centre de treball.
- ❑ Aquestes "estructures de representació" bé siguin locals o regionals podrien experimentar amb altres formes de pertinença o adhesió, i prestar especial atenció als problemes de mobilitat i les transicions en el mercat laboral (local, regional).

En l'actualitat, com l'acció sindical pot continuar contribuint a la reducció de la desigualtat laboral i a la millora de les polítiques de redistribució?

- ❑ Hi ha una forta relació inversa entre la desigualtat d'ingressos (abans d'impostos) i la cobertura de la negociació ($r^2 = 0.5$). Com més gran sigui la proporció de treballadors sota conveni col·lectiu, menor és la desigualtat dels ingressos. Això es deu a que els sindicats consoliden una base salarial en el mercat de treball, a través de la fixació dels salaris negociats col·lectivament o mitjançant l'aplicació d'un salari mínim obligatori.
- ❑ Per dur a terme aquesta tasca, molt sovint depèn de si les regulacions permeten o promouen l'extensió dels convenis col·lectius (per exemple, a Noruega i Suïssa) als sectors amb molts migrants i a empreses estrangeres que operen en un nivell inferior a l'estàndard.
- ❑ L'efecte igualador (en els guanys) és més forta que la possible pèrdua de llocs de treball (augment de la desocupació que normalment s'atribueix a un major salari mínim).



Sindicalisme i la desigualtat, algunes proves més

□ Recerca a Alemanya

La bretxa entre els salaris mitjans ha augmentat del 8 al 19 per cent entre 1999 i 2010.

Felbermayer et al (2014) : els efectes de la disminució sindical és més fort que el comerç internacional.

Dustmann et al (2009): la pèrdua d'influència dels sindicats i de la negociació col·lectiva suposa un augment d'entre un 13 i un 28 % de la pèrdua de distribució salarial.

Addison et al. (2014): els treballadors i treballadores de les empreses que abandonen els acords d'àmbit sectorial experimenten una pèrdua de salaris, mentre que els treballadors que actua en en sentit contrari, experimenten guanys.

Dustman et al. (2014): la desigualtat salarial en el sectors amb cobertura col·lectiva va créixer a la part inferior i a la part superior de la distribució salarial, mentre que als sectors sense cobertura es limita a la part superior. El canvi en la desigualtat salarial en el sectors amb cobertura s'atribueix en particular al creixement de les clàusules d'obertura després de 1995. L'argument és consistent amb una altra investigació que apunta al creixent paper de les diferències a nivell d'empresa dels salaris com una font creixent desigualtat salarial d'Alemanya (per exemple, Card, Heining, i Kline, 2013).

□ Recerca internacional

Jaumotte i Osorio-Buitron (FMI 2015), basat en l'anàlisi dels efectes regressius de 20 economies avançades entre 1980 a 2010, troben que la disminució de la densitat sindical està directament relacionada amb l'augment de la desigualtat d'ingressos a la part superior de la distribució. Això s'explica a partir de tres mecanismes potencials:

- a) l'estancament de la "classe mitjana" i dels salaris a l'extrem inferior i mig, que d'una manera mecànica provoca un augment a la part superior;
- b) canvis en el comportament empresarial i menys influència dels sindicats en els salaris dels executius;
- c) disminució del poder i la veu dels sindicats en les polítiques fiscals i redistributives.

Elements tractats al debat:

- ❑ Les actuals reformes estructurals i de manera específica, les laborals, no afavoreixen la reversió de les creixents desigualtats.
- ❑ Caldria relativitzar el cas italià donat que precisament la federació sindical més important és la dels pensionistes i jubilats.
- ❑ Desajust provocat per la confluència de dos fenòmens: canvis en la organització del treball i econòmica i, el fenomen de la globalització.
- ❑ Cal trencar amb la dualitat entre l'acció dels comitès d'empresa i l'acció sindical (aquesta darrera només es manifesta dins les parets de l'empresa).
- ❑ S'ha trencat el vincle de la representativitat sindical donat els constants canvis d'empresa malgrat la continuïtat de la relació laboral.
- ❑ El futur de l'acció sindical ha de centrar-se en les noves formes d'organització del treball i per aquesta raó, l'acció cal desenvolupar-la a la xarxa.
- ❑ Cal relançar el debat de quin ha de ser el model de representativitat on, com en els cas dels models escandinaus, l'afiliació sindical demana el compromís formal per tal de tenir una cobertura de drets garantida. Alhora, el model escandinau, dona continuïtat a la cobertura sindical durant els períodes d'atur donat que les organitzacions sindicals gestionen els fons adreçats als subsidis.
- ❑ Valorar la tasca dels comitès d'empresa a Alemanya on, no només negocien les condicions salarials favorables, si no que participen activament en la millora dels factors que milloren la producció, garantint i augmentant els ingressos.
- ❑ És molt important desenvolupar mecanismes que articulin un bon equilibri entre el nivell de cobertura sectorial i la cobertura derivada a nivell d'empresa.



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**

