

Análisis comparativo: Afiliación de los sindicatos, relaciones laborales y transformación de la fuerza de trabajo en la sociedad de la información (SI)

Jose A. Rodríguez

Si no chocamos contra la razón nunca llegaremos a nada
Albert Einstein

1. Introducción

La sociedad de la información ha conllevado transformaciones y cambios en el mercado laboral, los sindicatos que han sido unos de los agentes mediadores de los intereses de los trabajadores en las sociedades industriales y postindustriales, se encuentran en una nueva tesitura. Estudios previos ya analizan un declive de la densidad sindical (Polacheck, 2003; Visser, 2003; Traxler, 1994; Chang y Sorrentino, 1991) en la primera “década informacional” entre 1980 y 1990 e inicios de la década de los 90. La hipótesis general es la de una individualización de las relaciones laborales que conlleva que los trabajadores se separen de los sindicatos (Carnoy, 2000), es general también la hipótesis que la relación entre trabajador y empresa pasa de ser colectiva y mediada a través de los sindicatos a ser individual (Vilaseca y Torrent, 2003, CTESC, 2004). Citando a Castells (2002):

“Hay tres grandes características que condicionan la acción sindical en la sociedad red, el tipo de sociedad que, con manifestaciones diferentes, ha suplantado la sociedad industrial. La primera es la globalización de la economía, incluida la producción de bienes y servicios. La segunda es la flexibilización de los modos de empleo y la individualización de las relaciones laborales. El tercero es la difusión de las redes como forma organizativa más eficaz y más adaptable a los cambios respecto del entorno, y que se sirve de internet como tecnología de comunicación interactiva”.

En este estudio realizamos un análisis comparativo que se extiende en períodos posteriores a los que ha habido con anterioridad con la intención de ver hasta que punto las tendencias en afiliación han continuado en el período de 1993-2003¹, y analizar de forma cuantitativa como las transformaciones y la flexibilización del mercado del trabajo en la última década han ido evolucionando y como afectan a los sindicatos y a la fuerza que estos puedan tener. La mayoría de autores prevén una reducción de la fuerza de los sindicatos y una individualización de las relaciones laborales, pero algunos de ellos no refuerzan sus argumentos con datos empíricos europeos (Giddens, 1999), otros (Visser 2002) centran sus análisis en uno o dos países (Reino Unido y Holanda), y otros tienen análisis que no se refieren a datos posteriores a 1998 (Carnoy 2000)².

Crearemos un modelo cuantitativo que describa la diversidad que hay en los países analizados en la densidad sindical y un modelo cuantitativo que describa la evolución en los últimos años de crecimiento y decrecimiento de la afiliación en los sindicatos, ya existe un estudio que realiza un modelo pero centrado en microdatos (Schnabel, 2005) pero que se centra en datos sobre la situación de los sindicatos a nivel de empresa y analiza el comportamiento individual de los afiliados a los sindicatos, en lugar de centrarse en variables generales del mercado de trabajo.

Utilizo como marco de partida Carnoy, 2003, donde plantea que el mercado laboral en la sociedad de la información conlleva un aumento del empleo no estándar: mayor proporción de mujeres en el mercado laboral, aumento de la temporalidad en el empleo, incremento del trabajo a tiempo parcial y de los

¹ Es interesante esa elección de los años 1993-2003 ya que en la década de los 90 se confirma la economía informacional (Aoyama y Castells, 2002)

² Tan sólo dos autores académicos de la bibliografía no dan por sentada la obsolescencia de los sindicatos y de las relaciones laborales colectivas: uno es el catedrático de derecho del trabajo Manuel Ramón Alarcón (2002) y el economista Vicenç Navarro (2002). En general los artículos académicos dan por sentada que la tendencia de los 80 en reducción de densidad sindical se ha agravado en los años 90 y que el declive es intrínseco a los mercados de trabajo en la sociedad de la información que conllevan una mayor flexibilidad, relaciones laborales individualizadas y menor fuerza por ende de los sindicatos. Alarcón describe que ese discurso parte de premisas ideológicas y políticas que pretenden debilitar los mecanismos legales e institucionales del derecho del trabajo.

autoempleados. Se analizará hasta que punto aumentan estas variables y como afectan a la fuerza de los sindicatos.

El análisis no puede ser únicamente descriptivo, por ello comprobaremos unas hipótesis, algunas de ellas que nacen de la propia visión de los sindicatos y otras de diversos estudios parciales. La comprobación numérica de estas hipótesis forman el núcleo del estudio y permiten hacer una previsión cualitativa de hacia donde evolucionará la “fuerza de los sindicatos”.

He definido esa fuerza en 3 simples variables: densidad sindical (número de asalariados afiliados a los sindicatos dividido por el total de trabajadores asalariados), afiliación sindical (número absoluto de afiliados) y porcentaje de trabajadores asalariados cubiertos por acuerdos colectivos.

Los países que se analizan son USA y Japón (como ejemplos de países no europeos avanzados), Francia, Austria, Alemania, Holanda y Bélgica como países de la europa central continental, Italia, España y Portugal como países de la europa latina, Noruega, Suecia, Finlandia y Dinamarca como países nórdicos y Reino Unido. La muestra intencionadamente no incluye países de la OCDE que no sean de la europa occidental (a excepción de Japón y USA).

2. Hipótesis

Hipótesis 1: La afiliación de los sindicatos se concentra en el sector público prioritariamente y en el sector industrial.

- Hipótesis 1.1: La densidad de afiliación es dependiente de forma positiva con el porcentaje de trabajo en el sector público.
- Hipótesis 1.2: El porcentaje de afiliados del sector público en el conjunto de los afiliados a los sindicatos es mayor que el porcentaje de trabajadores del sector público en el conjunto de la población asalariada.
- Hipótesis 1.3: La densidad de afiliación es dependiente de forma positiva con el porcentaje de trabajo en los sectores industriales.

Hipótesis 2: En el período 1998-2003 se ha cambiado la tendencia iniciada en la década de los 80 de pérdida de peso en la densidad sindical y en el número de afiliados.

- Hipótesis 2.1: El número absoluto de afiliados a los sindicatos aumenta en el período de 1998-2003 en lugar de continuar descendiendo.
- Hipótesis 2.2: La densidad sindical deja de caer en el período 1998-2003.
- Hipótesis 2.3: Existe un modelo que describe el crecimiento de la afiliación para el período 1998-2003 y que no es aplicable a períodos anteriores.

Hipótesis 3: Las relaciones laborales se están individualizando.

- Hipótesis 3.1: A lo largo del período disminuye el porcentaje de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva.
- Hipótesis 3.2: A lo largo del período aumenta el porcentaje de trabajadores autoempleados en el conjunto de la población ocupada.

Hipótesis 4: Cuanto más alejado esté el perfil del afiliado en el sindicato al perfil del conjunto de trabajadores menor será la densidad de afiliación.

- Hipótesis 4.1: La diferencia entre el porcentaje de mujeres entre la afiliación sindical y el porcentaje de mujeres en la población asalariada es una variable positiva en la densidad sindical. Cuanto menor sea la diferencia (o si esta es positiva) entre afiliadas y trabajadoras mayor será la densidad sindical.³
- Hipótesis 4.2: La diferencia entre el porcentaje de trabajadores del sector público afiliados a los sindicatos y el porcentaje de estos trabajadores entre el conjunto de asalariados es una variable negativa en la densidad sindical. Cuanto más se concentre en el sector público la afiliación menor densidad sindical existirá en el conjunto de los trabajadores (incluido el sector público).

Hipótesis 5: La existencia de mecanismos de extensión de la negociación colectiva y de ampliación de la negociación colectiva comporta una menor afiliación al desligar esta afiliación a los beneficios de la negociación colectiva (hipótesis “free rider”).

³ Castells, 2002: “Un sindicalismo representativo en nuestras sociedades requiere también un sindicalismo militante contra el sexismo, un sindicalismo antipatriarcal, capaz de cambiar sus estructuras organizativas y promover activamente las trabajadoras como dirigentes cualificadas”

- Hipótesis 5.1: Existe una correlación estadística negativa entre la existencia de mecanismos de extensión y la densidad sindical y entre el crecimiento del número de afiliados y la existencia de mecanismos de extensión.
- Hipótesis 5.2: Existe una correlación estadística negativa entre la existencia de mecanismos de ampliación y la densidad sindical y entre el crecimiento del número de afiliados y la existencia de mecanismos de ampliación.

Hipótesis 6: La precariedad en el empleo afecta de forma negativa a la fuerza de los sindicatos.

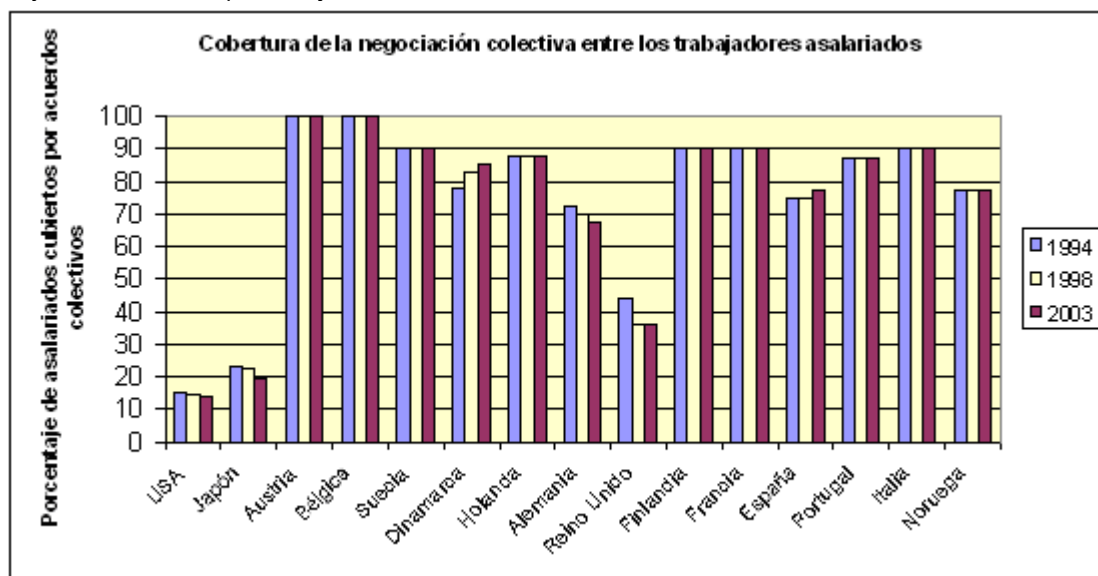
- Hipótesis 6.1: El porcentaje de asalariados con contratos temporales afecta estadísticamente de forma negativa a la afiliación sindical.
- Hipótesis 6.2: El porcentaje de asalariados a jornada parcial afecta estadísticamente de forma negativa la afiliación sindical.
- Hipótesis 6.3: La probabilidad de que un trabajador a jornada parcial sea afiliado a un sindicato es menor que la probabilidad de que un trabajador a jornada completa sea afiliado a un sindicato.

Hipótesis 7: Mecanismos institucionales antisindicales reducen la fuerza de los sindicatos, mecanismos institucionales prosindicales aumentan la fuerza de estos.

- Hipótesis 7.1: La densidad sindical o el crecimiento de la afiliación depende de forma negativa de variables cualitativo-cuantitativas que reflejan la presión sindical.
- Hipótesis 7.2: La densidad sindical o el crecimiento de la afiliación depende de forma positiva de variables cualitativo-cuantitativas que reflejan mecanismos institucionales de refuerzo a los sindicatos.

3. Evolución de la negociación colectiva

Existen dos grupos en cuanto cobertura de negociación colectiva, el grupo que conformarían Reino Unido, Japón y los USA que están por debajo del 50% y el grupo del resto de países que superan el 70% o son muy cercanos a este porcentaje.



Gráfica 3.1 Fuente: EIRO, para el caso japonés datos de la OCDE, para el caso de los USA utilizamos datos publicados por USA, Department of Labor. Para el año 2003 en el Reino Unido Labour Force Survey 2003.

Esto viene a confirmar lo que estamos encontrando en otros análisis en este mismo estudio, la existencia de dos modelos de relaciones laborales, uno completamente desregularizado (modelo USA y Japón) y el de la Europa occidental continental con altos índices de protección y el Reino Unido a caballo entre ambos modelos. Si analizamos la siguiente tabla que indica aspectos institucionales de la negociación colectiva que afectan directamente a la cobertura:

	Extensión (o equivalente)	Ampliación a otros sectores
USA	Muy limitado	No
Japón	No	No
Austria	Sí	Sí

Bélgica	Sí	No
Suecia	No	No
Dinamarca	Parcial	No
Holanda	Sí	No
Alemania	Sí	No
Reino Unido	No/ Parciales a partir del 1999	No
Finlandia	Sí	No
Francia	Sí	No
España	Sí	Sí
Portugal	Sí	Sí
Italia	Sí	No
Noruega	Parcial	No

Tabla 3.2: Existencia de mecanismos de extensión y ampliación de negociación colectiva. Elaboración propia a través de EIRO, 2002⁴

Vemos que los países del ámbito continental europeo, a excepción de Suecia, todos tienen mecanismos de extensión o ampliación de los convenios colectivos a trabajadores que no son miembros de ningún sindicato u organización firmante del acuerdo colectivo. Los mecanismos que amplían la cobertura de los acuerdos colectivos, son la extensión del convenio a trabajadores del sector o empresa que se ve afectada por el acuerdo a pesar de que el empresario y/o los trabajadores no formen parte de ninguna de las organizaciones firmantes del acuerdo, y los mecanismos de ampliación extienden la cobertura a trabajadores y empresas que no forman parte del sector donde se ha llegado al acuerdo pero por afinidad se amplía a ese sector por falta de un acuerdo propio.

Se puede relacionar perfectamente que la existencia de mecanismos de extensión o de ampliación garantizan una cobertura porcentual muy alta y tan sólo donde ya de inicio la afiliación es muy alta como en el caso de Suecia se mantiene esa cobertura a niveles muy altos en ausencia de mecanismos institucionales o legales.

Si analizamos las tendencias en el porcentaje de cobertura por acuerdos colectivos, Japón y los USA siguen cayendo en el número de trabajadores protegidos por convenios o acuerdos colectivos, esta caída está muy relacionada con la caída de la densidad sindical y del número de afiliados a los sindicatos en estos países. En el Reino Unido siguen cayendo pero de una forma menos brusca que a inicios de la década de los 90, entre 1990 y 1998 cayó desde una cobertura del 49% al 36% y del 1998 al 2003 la caída ha sido del 36% al 35,8%, aunque estudios ya realizados están reportando una recuperación de la densidad de negociación colectiva⁵. Este descenso se refleja en que la Unión británica no ha sabido extender la negociación colectiva a empresas pequeñas de nueva creación relacionadas con la nueva economía y con las nuevas necesidades de la sociedad de la información y a la ausencia de mecanismos de extensión que debilitan el papel de la negociación colectiva aunque ese problema comienza a corregirse con la reforma laboral de 1999 que reconoce un mayor papel a los acuerdos colectivos. Este mismo problema aparece en el caso alemán donde además se ve agravado por una menor utilización de los mecanismos de extensión y la debilidad de los sindicatos alemanes y de las organizaciones patronales⁶, el % de trabajadores asalariados cubiertos por acuerdos colectivos ha pasado del 72% en 1993, al 69,9% en 1998 y al 67,4% en el 2003.

Los dos países que tienen una ligera alza son Dinamarca donde los acuerdos colectivos han aumentado su cobertura entre 1993 y 2000 un 10% entre los trabajadores más cualificados (los llamados "white collar"), debido a la labor de los sindicatos daneses⁷, y España donde la pequeña alza de cobertura en los últimos años se debe a los acuerdos tripartitos de negociación colectiva de ámbito estatal muy centralizadas y a la extensión de nuevos acuerdos en sectores emergentes que durante los años 90 se encontraban sin acuerdos colectivos⁸.

⁴ EIRO, *Collective bargaining coverage and extension procedures, 2002* y EIRO, *Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002*

⁵ Hicks y Palmer, 2004. *Trade union membership: estimates from the autumn 2003 Labour Force Survey*. De hecho desde 2001 a 2003 ha habido un incremento marginal de la cobertura del 35,5 al 35,8%.

⁶ Schulten, Torsten: *EIRO comparative study on changes in the national collective bargaining systems since 1990 – the - case of Germany*. 2004, EIRO.
También en, EIRO, *Germany: Collective bargaining coverage continues to decline, 2002*.

⁷ EIRO, *Denmark: Collective bargaining coverage increases, 2000*

⁸ EIRO, *Changes in national collective bargaining systems since 1990, 2005*

Esta tendencia también se refleja cuando retrocedemos en la década de los 80 como indica la siguiente tabla:

Modificación media anual de la cobertura de negociación colectiva			
	1980-90	1994-1998	1998-2003
Francia	+0,7	0	0
Alemania	-0,1	-0,5	-0,12
Reino Unido	-2,3	-2	-0,04
Japón	-0,5	-0,12	-0,6
USA	-0,8	-0,17	-0,12
España	+0,1	0	+0,4
Portugal	+0,9	0	0
Dinamarca	0	+1,12	+0,4

Tabla 3.3 Fuente: para datos de 1980-1990, OECD, *Employment Outlook 1994*. Para datos de 1994-2003 EIRO

Los países de la Europa continental que han tenido modificaciones en la cobertura de trabajadores por acuerdos colectivos ha sido para aumentar esa cobertura. Esto es debido a la existencia de mecanismos de extensión y ampliación, a la penetración en nuevos sectores por parte de los acuerdos colectivos y la importancia que tienen en la negociación colectiva sectorial en esos países. La excepción es Alemania que en la década de los 90 sufre un descenso en la cobertura de la negociación colectiva que continúa del 2000 en adelante (el descenso de 1 punto en toda la década de los 80 es prácticamente negligible). Portugal y Francia tienen un aumento importante en los años 80 debido a un mayor reconocimiento institucional de la negociación colectiva en el caso francés⁹ a inicio de la década de los 80 y una mayor seguridad de los representantes sindicales en el caso portugués. La eliminación de los mecanismos de extensión de los convenios realizados en los años 80 en el Reino Unido explican la caída en picado de la cobertura de la negociación colectiva durante esa década que no se frena hasta 1999 donde la reforma laboral vuelve a reconocer la negociación colectiva y el papel de los sindicatos. La caída de la negociación colectiva en Estados Unidos y Japón sigue asociada a la caída de la densidad sindical, a la ausencia de mecanismos de extensión o ampliación de la negociación colectiva, y a la situación de hostilidad hacia los sindicatos y la debilidad de la legislación a la hora de proteger a los representantes sindicales para el caso de los USA.

Concluyendo, la capacidad de los sindicatos de afectar la vida laboral de los trabajadores no se ha visto mermada en 9 de los países analizados, en 4 de ellos ha disminuído y en 2 ha aumentado en los últimos 10 años. En la Europa continental los mecanismos institucionales permiten mantener unas cuotas altas de protección laboral y mantener alta la fuerza de los sindicatos a la hora de establecer parte de las condiciones laborales, en estos países incluso es factible un aumento de la capacidad de negociación colectiva si los sindicatos de esos países pueden penetrar entre nuevos sectores y colectivos o bien consiguen un mayor reconocimiento institucional. En mercados menos regularizados como los de USA y Japón esta capacidad se va viendo mermada y continúa con la tendencia de los años 80 (en 1980, la cobertura se encontraba en el 25% en USA y en el 29% en el caso japonés) y va acompañada por un decaimiento de la fuerza sindical. La caída dramática del Reino Unido se ha frenado y es posible que comiencen a aumentar nuevamente al igual que ha ocurrido en otros países en la década de los 80 y se alcance un nivel de cobertura parecido del que tenían a inicios de los 90. El caso de Alemania requeriría un análisis por separado, pero la caída de la cobertura de negociación colectiva recae en parte a la pérdida de representatividad de las organizaciones patronales y a la caída del peso de los sindicatos alemanes.

Las tendencias a largo plazo no hacen prever grandes cambios en los países continentales a excepción de Alemania que continuará descendiendo aunque el ritmo de caída será lento¹⁰, lo cuál mantendrá alto el nivel de cobertura de convenios colectivos mientras se consigan mantener los mecanismos institucionales y legales que protegen la negociación colectiva. La tendencia en el Reino Unido es a crecer gracias a la recuperación de parte de los mecanismos de reconocimiento institucional que se perdieron en la década de los 80. En Europa por tanto la hipótesis de que existe una individualización de las relaciones laborales no se está dando y al menos el marco legal e institucional de los acuerdos colectivos sigue teniendo tanto peso como en el período postindustrial. A largo plazo las relaciones laborales continuarán individualizándose más en Japón y en Estados Unidos donde llevan 23 años seguidos de continuo decaimiento de la negociación colectiva. **La hipótesis 3.1 por lo tanto queda falseada y sólo es aplicable claramente a Japón y Estados Unidos**, posiblemente porque la tendencia a esa

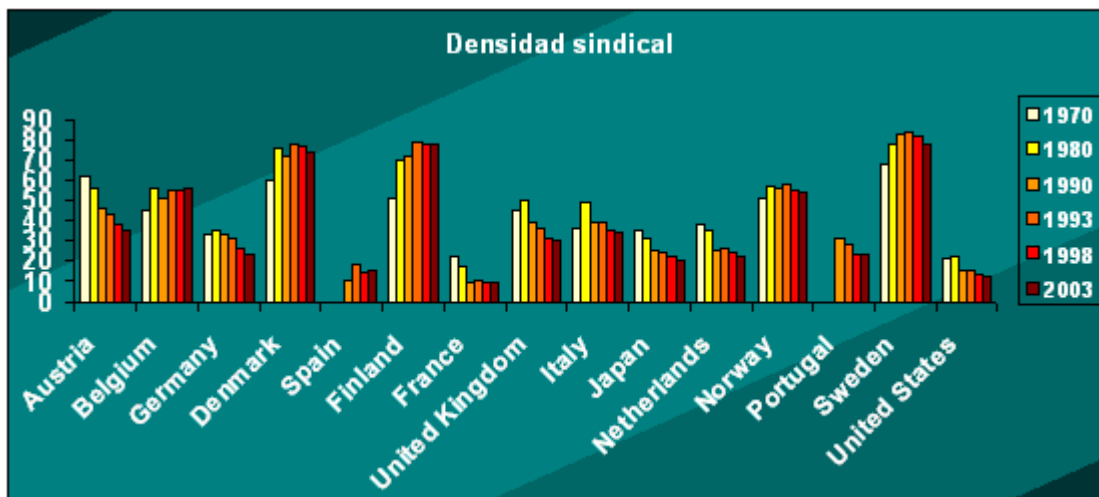
⁹ OCDE, *Employment Outlook 2004*, Chapter 5

¹⁰ Si el ritmo de caída de la cobertura de acuerdos colectivos en Alemania se mantuviera, para reducirlo a los niveles de menos del 50% tardaría 40 años.

individualización queda compensada y superada por los mecanismos institucionales de la Europa occidental.

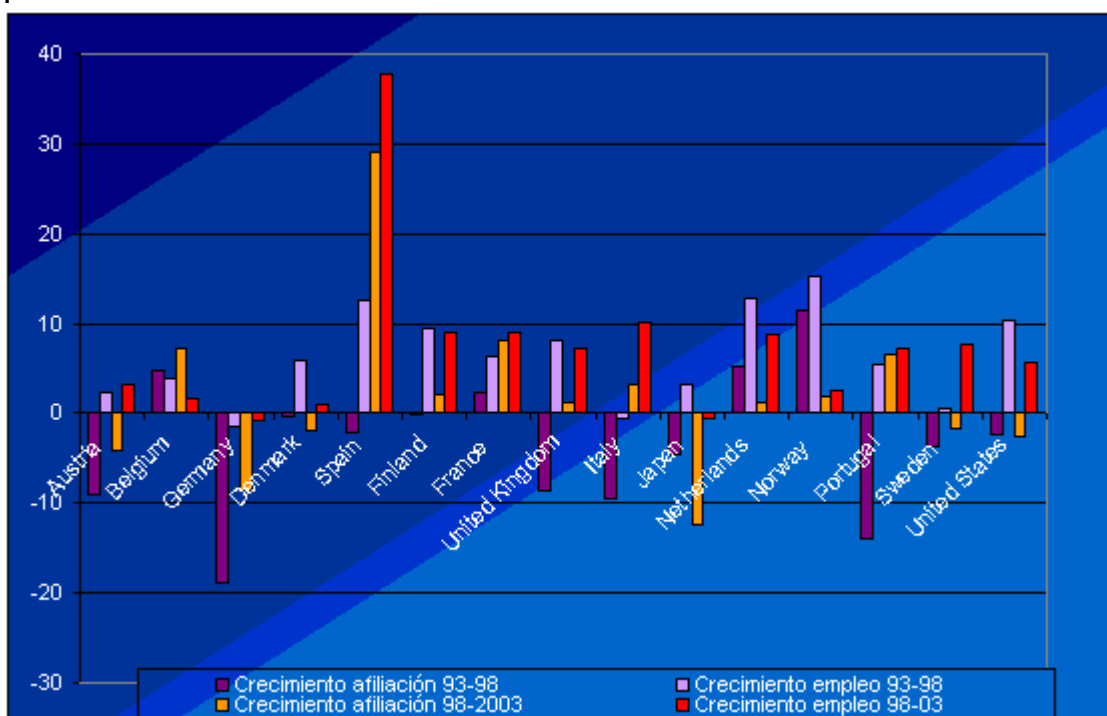
4. Evolución de la densidad sindical y del número de afiliados a los sindicatos

La densidad sindical ha ido aumentando como patrón general entre 1970 y 1980 para luego descender en los años 80 (Visser, 2002; Chang y Sorrentino, 1991) dejando la densidad sindical a inicio de nuestro análisis, en 1990 ha niveles ligeramente superiores a los de 1970. Durante la década de los 90 la tendencia sigue siendo a la baja con algunas pequeñas excepciones.



Gráfica 4.1: Evolución de la densidad sindical a lo largo del tiempo. Nota; existe un cambio de tabla estadística en 1990 a 1993 con lo cuál la subida aparente en algunos países entre 1993 y 1990 es ficticia. Fuente: OCDE, Employment Outlook, 1993, y OCDE, Labour Statistics.

Entre 1993 y 1998 baja la densidad en 14 de los 15 países analizados, y entre 1998 y 2003 bajan en 11 de los 15 países, mientras sube en los otros 4 (Bélgica, España, Portugal y Finlandia). Además el ritmo de descenso se frena en 7 de los 11 países (Francia, Reino Unido, Italia, Noruega, USA, Alemania y Austria), y sólo en 4 se acelera (Dinamarca, Japón, Suecia y Holanda). Este cambio de tendencia se puede apreciar mucho mejor si lo comparamos con los ritmos de creación de empleo y de crecimiento de la afiliación. **La hipótesis 2.1 sólo es aplicable a algunos países, en líneas generales la hipótesis 2.1 queda falseada.**



Gráfica 4.2, variación de la afiliación sindical y del empleo dependiente. Fuente: Elaboración propia a través de los datos de afiliación a sindicatos de la base UNION de la OIT y los datos de empleados dependientes de la OCDE. El crecimiento de afiliación y de empleo dependiente se hace en base 100 en 1993.¹¹

Como podemos ver la tendencia en los países de la Europa continental es un descenso o estancamiento del número absoluto de afiliados a los sindicatos a pesar del aumento del número de empleados dependientes durante el período 1993-1998 y en cambio un aumento del número de afiliados entre 1998-2003 proporcional al crecimiento de trabajadores dependientes. En Japón y en Estados Unidos esa tendencia no se dá: sigue el descenso del número de afiliados en todo el período y tampoco se produce en Alemania donde la destrucción de empleo afecta muy duramente al número de afiliados a los sindicatos durante todo el período analizado. Otra excepción es Austria que desde 1950 ha ido descendiendo su densidad sindical y continúa su tendencia histórica, Bélgica que mantiene un crecimiento del número de afiliados en todo el período superior incluso al crecimiento de población ocupada (la mejora del diálogo social entre sindicatos y gobierno que se concretó en las reformas de 1999 pueden formar parte de la explicación). Otra excepción es Suecia que mantiene un descenso constante durante toda la década de los 90, posiblemente porque los sindicatos suecos escaparon o retrasaron la crisis de los 80 y en este período se suman las dos tendencias, la de reducción de fuerza sindical de los 80 que se ve retrasada a mediados de los 90 y la de recuperación de afiliados asociada a un aumento de la ocupación de finales de los 90.

De forma descriptiva y resumida podemos elaborar una tabla con aquellos países que siguen la tendencia y aquellos que no.

Comportamiento de los países analizados respecto a la tendencia descrita

	Incremento de afiliación 93-98	Incremento de la afiliación 98-03	Discrepancia con el modelo
Comportamiento esperado	-	+	
Austria	-	-	Austria sigue un patrón propio de decrecimiento sindical desde 1950
Bélgica	+	+	Bélgica mantiene un ritmo de crecimiento constante
Alemania	-	-	La caída de afiliados está ligada a la destrucción de empleo y a la crisis sindical de este país
Dinamarca	-	-	
España	-	+	
Finlandia	-	+	
Francia	+	+	
Reino Unido	-	+	
Italia	-	+	
Holanda	+	+	
Noruega	+	+	
Portugal	-	+	
Suecia	-	-	Retraso de la caída de los 80
Japón	-	-	No se espera que compartan el modelo
USA	-	-	No se espera que compartan el modelo

Tabla 4.1

Si descartamos USA y Japón que siguen un patrón distinto al europeo, y Austria que sigue su patrón propio desde 1950, el resto de los 12 países, 9 tienen un comportamiento de crecimiento en el período

¹¹ Ver tabla A.1 en el anexo estadístico para observar la evolución del número absoluto de afiliados en los países analizados.

98-03 como el descrito y 8 tienen el comportamiento esperado en el período 93-98. **En el caso de la Europa occidental podemos afirmar que la hipótesis 2.1 es correcta**, pero con las notables excepciones de Alemania y de Suecia.

Lo que nos indica el análisis de estos datos es que realmente existe un cambio de tendencia en el último cuarto de la década de los 90 y en los primeros años del tercer milenio que indican una recuperación e incremento en el número de afiliados a los sindicatos y un freno en la caída de la densidad sindical, asociado en parte al crecimiento del número de asalariados que ocurre en el período.

5. Modelo que describe la densidad sindical¹²

En nuestras hipótesis de inicio incluíamos una serie de variables externas a los sindicatos y otras internas que son relevantes a la hora de describir la densidad sindical. Del conjunto de variables del grupo I, las dos más relevantes son la existencia de Ghent System (GHE) y la existencia de mecanismos de ampliación de los acuerdos colectivos (AMP). Del grupo II, las dos que se han demostrado estadísticamente relevantes son el porcentaje de trabajadores del sector público en el conjunto de asalariados (SP) y % de temporalidad (TEMP), respecto al grupo III, las dos variables relevantes son el diferencial de afiliación femenina (DAF) y el diferencial de afiliación pública (DAP), la única variable del grupo IV (OPI) también aparece en nuestro modelo.

$$\text{Densidad sindical} = -3,0 + 33,2 \text{ GHE} + 15,8 \text{ AMP} - 1,23 \text{ TEMP} + 0,742 \text{ DAF} + 1,27 \text{ SP} - 0,639 \text{ DAP} + 0,185 \text{ OPI}$$

El modelo describe el 98,4% de la variabilidad de densidad sindical.

Predictor	Coef	SE Coef	T	P
Constant	-2,95	23,74	-0,12	0,906
GHE	33,174	3,526	9,41	0,000
AMP	15,822	3,606	4,39	0,007
TEMP	-1,2297	0,2141	-5,74	0,002
DAF	0,7421	0,2448	3,03	0,029
SP	1,2715	0,3476	3,66	0,015
DAP	-0,6392	0,1327	-4,82	0,005
Opinión	0,1852	0,2991	0,62	0,563

S = 3,267 R-Sq = 99,3% R-Sq(adj) = 98,4%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	7	8089,0	1155,6	108,26	0,000
Residual Error	5	53,4	10,7		
Total	12	8142,3			

Nuestro modelo es estadísticamente relevante ya que las variables explican el 98,4% de la variación de densidad sindical en el conjunto de países y el valor de P es de 0,000. En el análisis de variables, tan sólo la OPI es estadísticamente menos relevante que el resto ya que su valor de P es de 0,563. Esto indica que a pesar de que una opinión favorable general de los trabajadores sobre la necesidad de sindicatos es incrementa la densidad sindical fuertes esta variable es bastante secundaria (también porque al carecer de la opinión de los trabajadores estadounidenses y japoneses la relevancia de la variable también decaiga), la influencia es muy pequeña en parte porque la opinión en el conjunto de países ya es lo suficientemente alta, y la diferencia entre la más baja (Reino Unido) y la más alta (Portugal) supone tan sólo 15,6 puntos¹³, que supondría explicar menos de 3 puntos de diferencia de densidad sindical y la relevancia estadística es muy pequeña.

¹² Ver anexo estadístico para la descripción de las variables independientes

¹³ En la tabla A.2 del anexo estadístico podemos consultar los diferentes valores de OPI en los países europeos analizados.

El modelo además contempla en su conjunto dos tipos de sindicalismos, el que se refugia en el sector público (y de ahí la dependencia positiva de SP) pero también aquél que no se concentra en ese sector, de ahí la dependencia negativa de DAP¹⁴. Nuestro modelo nos indica que aquellos países donde el sindicalismo se refugia en el sector público la densidad depende del % de trabajadores en el sector público pero que esto también conlleva a una menor densidad sindical al “castigar” el resto de trabajadores la sobre-representación de trabajadores del sector público entre el conjunto de trabajadores en el sindicato, cada punto que sobrepasa el peso de los afiliados del sector público en los sindicatos al peso de los trabajadores del sector público en el total de trabajadores asalariados conlleva en una pérdida de 0,64% en la densidad sindical, así que la estrategia de refugiarse entre los trabajadores del sector público no es eficaz ni siquiera en los países donde ese sector es muy importante. También se castiga la poca feminización del sindicato, los sindicatos con un porcentaje menor de afiliadas que el de trabajadoras asalariadas pierde unos 0,75 puntos en densidad sindical, esto castiga en especial a los países latinos y explica la baja afiliación en España, Portugal e Italia. **Se confirma la hipótesis 4.1 y 4.2** (con lo cuál se confirma la hipótesis 4 al completo). **Se confirma parcialmente la hipótesis 1.1. Se confirma también la hipótesis 7.2, ya que el único indicador institucional prosindical que estamos utilizando es GHE.**

La temporalidad también perjudica seriamente la capacidad de los sindicatos, estadísticamente se ha demostrado que perjudica en 1,27 puntos cada punto de temporalidad. No sólo los trabajadores temporales se afilian menos si no que afecta de una forma más generalizada, tal vez generando mayor sensación de precariedad y alejando a los trabajadores de los sindicatos. La temporalidad explicaría parte de la baja afiliación en países como España, Francia y Portugal, o la diferencia de la afiliación de Holanda con respecto a países del entorno. **Esto confirma la hipótesis 6.1.** El porcentaje de asalariados a jornada parcial no es estadísticamente relevante para determinar la densidad sindical, **se contradice parcialmente la hipótesis 6.2**

Pero las variables que influyen en gran proporción en la densidad sindical corresponden a las variables institucionales. Aquellos países que tienen un sistema Ghent de prestaciones por desempleo tienen un 33,2% más de densidad sindical y aquellos que tienen mecanismos de ampliación de los convenios colectivos un 15,8% más. La primera de las variables es clara, el pertenecer a un sindicato tiene una ventaja objetiva muy obvia; la segunda variable ayuda a visualizar el trabajo de los sindicatos en sectores donde no son presentes y a la menor resistencia por parte de los empleadores de esos sectores ya que el coste de salarial por la existencia de una negociación colectiva ya lo asumen y no es tan rentable ser refractarios a los propios sindicatos e incentiva la negociación de las condiciones del propio sector para escapar de la ampliación de acuerdos colectivos que no se adecúan a la realidad del sector. **Se falsea la hipótesis 5.2.**

En general el modelo que explica las discrepancias de afiliación entre los países analizados es muy dependiente de variables institucionales, aquellos países donde los sindicatos tienen la capacidad de gestionar las prestaciones por desempleo o los acuerdos colectivos se extienden más allá de los colectivos para los cuales están pensados, y tan sólo ligeramente dependientes de las variables del propio mercado laboral: tan sólo la temporalidad se ha demostrado una variable relevante.

Es relevante también lo alejado que se encuentre el perfil del afiliado al del trabajador, los sindicatos que concentran su afiliación en el sector público o entre los hombres se ven castigados con un menor peso de representatividad en el conjunto de trabajadores. La estrategia de concentración en el sector público también está castigada, ya que a pesar de que el peso del sector público influye en el porcentaje de afiliados no compensa la penalización que conlleva tener un perfil de afiliados con mayor peso del sector público.

En general el modelo es independiente del peso que tengan los sectores industriales, ya que estadísticamente se han demostrado poco relevantes. **Se falsea parcialmente la hipótesis 1.3.**

6. Modelo de crecimiento de afiliación para el período entre 1998 y 2003.

¹⁴ En la tabla B.1 del anexo estadístico podemos comprobar como existe una concentración de la afiliación en sectores en algunos países, en especial Francia, USA y Reino Unido. Curiosamente los países con sistema Ghent de prestaciones de desempleo tienen una densidad sindical menor en el sector público. La explicación es que la existencia de ese sistema hace más deseable la afiliación a trabajadores del sector privado al tener mayor probabilidad de estar en situación de desempleo que los del sector público. El caso japonés seguramente se fundamente en la limitación del derecho a negociación colectiva y huelga en el sector privado, y el alemán a un error en la valoración del número de afiliados al sector público al ser VERDI una federación muy compleja la cuál lleva a dificultar la segregación de trabajadores de servicios privados, autoempleados y trabajadores de servicios públicos. En el resto de países existe una mayor afiliación de trabajadores del sector público pero con porcentajes menores.

Un análisis más coyuntural de la evolución del crecimiento de afiliados a los sindicatos entre 1998 y 2003, nos da el siguiente modelo estadístico:

$$\text{Crecimiento sindical 98-03 (\% en base 1993)} = -4,28 + 0,776 \text{ CREC} + 1,23 \text{ Variación de la Negociación Colectiva} + 1,68 \text{ EXT} - 3,9 \text{ LIS}$$

Que en su conjunto es relevante (valor de $P=0,000$) y explica un 79% del crecimiento en el período. La variable más determinante es el crecimiento del número de empleados asalariados (CREC), aunque por sí

Predictor	Coef	SE Coef	T	P
Constant	-4,284	3,446	-1,24	0,242
CREC	0,7756	0,1463	5,30	0,000
Variació	1,231	1,424	0,86	0,407
EXT	1,683	3,513	0,48	0,642
LIS	-3,893	4,925	-0,79	0,448

S = 4,305 R-Sq = 85,0% R-Sq(adj) = 79,0%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	4	1047,39	261,85	14,13	0,000
Residual Error	10	185,33	18,53		
Total	14	1232,72			

Unusual Observations

Obs	CREC	Crec sindical	Fit	SE Fit	Residual	St Resid
2	1,7	7,33	-1,28	1,64	8,61	2,16R

R denotes an observation with a large standardized residual (2 = Bélgica)

sola no explica todo el crecimiento de la afiliación en este período.

En este caso la existencia de mecanismos de extensión de la negociación colectiva o la variación del porcentaje de trabajadores cubiertos por acuerdos colectivos son variables que explican el crecimiento en este período (la existencia de mecanismos de extensión hace que haya una menor resistencia a la afiliación por parte de los empleadores ya que no existe el "bono" económico por ser afiliado a un sindicato y no existe un coste salarial añadido por la afiliación sindical)¹⁵ y el crecimiento (o decrecimiento) del porcentaje de trabajadores cubiertos por negociación colectiva hace más visible (o en el caso de decrecimiento, aleja la utilidad) la utilidad de los sindicatos entre los trabajadores. **Esto falsea la hipótesis 5.1.** A pesar de ello la variable EXT es estadísticamente poco relevante y aunque su efecto es positivo hay que considerarla con cierta prudencia.

Los mecanismos antisindicales de apoyo institucional se han demostrado relevantes a la hora de explicar el decrecimiento de la fuerza de los sindicatos en aquellos países donde se da a pesar de existir un crecimiento del empleo. Los mecanismos legislativos que prohíben huelgas, o la ausencia de leyes (o la existencia de una praxis judicial que hace de estas leyes papel mojado) que protejan a los representantes sindicales, afectan negativamente la capacidad de los sindicatos de mantener sus afiliados o de poder crecer. Esta variable explica la caída de prácticamente 1 punto anual el número de afiliados a los sindicatos. **Se confirma la hipótesis 7.1.**

No es estadísticamente relevante el crecimiento o decrecimiento del peso de la industria en el empleo y tal como ya analizamos en el capítulo 5, al menos estadísticamente, la industrialización del empleo no es determinante para la afiliación sindical.

El cambio general de tendencia emerge al intentar aplicar el mismo modelo con las mismas variables al quinquenio anterior, ya que es estadísticamente poco relevante;

Predictor	Coef	SE Coef	T	P
Constant	-8,795	6,326	-1,39	0,195
Variació	0,9981	0,7161	1,39	0,194
Extensió	-0,738	5,964	-0,12	0,904
Crecimie	1,0541	0,3349	3,15	0,010
Antisind	-0,450	4,628	-0,10	0,924

S = 6,151 R-Sq = 56,6% R-Sq(adj) = 39,2%

Analysis of Variance

Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	4	493,48	123,37	3,26	0,059
Residual Error	10	378,30	37,83		
Total	14	871,77			

El modelo de crecimiento o decrecimiento del número de afiliados a los sindicatos no es aplicable al período anterior. Este modelo sólo explica un 39% de la variación (la mitad de la variación explicada en el período 1998-2003) pero además es estadísticamente mucho menos relevante (el valor de P no es de 0,000), tan sólo la variable CREC demuestra ser relevante en ambos períodos, pero en especial EXT y LIS no son de ninguna forma relevantes para explicar el retroceso sindical de este período. **Se confirma la hipótesis 2.3.**

La relación de crecimiento de empleo y crecimiento de la afiliación se ve corroborada por Visser, 2002. La hipótesis de un cambio de ciclo también se ve corroborado por este estudio, donde indica que la reducción de empleo en la década de 1980 a 1990 no había alcanzado su reflejo máximo en la caída del sindicalismo en 1995, y que un aumento en el empleo no tiene una respuesta inmediata en el crecimiento de la afiliación. Esto se vé corroborado con el cambio de tendencia entre 1993 y 1998, donde un crecimiento de empleo va acompañado de un decrecimiento de afiliación y en cambio en 1998-2003 el crecimiento de empleo está muy asociado al crecimiento de afiliación, indicando ese ritmo lento, Visser prevé una corrección de un 3% anual de la desviación del nivel "hipotético" de afiliación con respecto a la población ocupada.

7. Evolución de diversas variables del mercado laboral que definen un trabajo más flexible y su relación con la afiliación de los sindicatos

Temporalidad

La temporalidad ha demostrado ser negativa para la densidad sindical en especial a largo plazo, con lo cuál una tendencia a aumentar o a disminuir influirá en un futuro en el crecimiento o decrecimiento de la afiliación sindical. Las siguiente tabla nos da los índices de temporalidad en el conjunto de población empleada.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Variación media anual (95-2002)	Variación media anual (98-2002)
Austria	6,00	6,50	6,60	7,80	7,90	7,90	8,00	7,40	+0,17	-0,10
Bélgica	5,30	5,90	6,30	7,80	10,30	9,00	8,80	7,60	+0,28	-0,05
Alemania	10,40	11,10	11,70	12,20	13,10	12,70	12,40	12,00	+0,20	-0,05
Dinamarca	12,10	11,20	11,10	10,10	10,20	10,20	9,40	8,90	-0,40	-0,30
España	35,00	33,60	33,60	32,90	32,70	32,10	31,60	31,20	-0,47	-0,42
Finlandia			18,30	17,60	16,19	16,50	16,40	16,10	-0,36	-0,37
Francia	12,30	12,60	13,10	13,90	14,00	15,50	14,50	14,10	+0,22	+0,05
UK	7,00	7,10	7,40	7,10	6,80	6,70	6,70	6,10	-0,11	-0,25
Italia	7,20	7,50	8,20	8,50	9,80	10,10	9,50	9,90	+0,33	+0,35
Japón	10,50	10,50	11,00	11,40	11,90	12,50	12,80	13,50	+0,37	+0,62
Holanda	10,90	12,00	11,40	12,70	12,00	14,00	14,30	14,30	+0,41	+0,62
Noruega		12,90	11,80	11,00	10,10	9,30	9,30	9,90	-0,42	-0,27
Portugal	10,00	10,60	12,20	17,40	18,60	20,40	20,30	21,80	+1,47	+1,1
Suecia			14,60	15,50	15,90	15,20	14,80	14,80	+0,03	-0,17
USA	5,1		4,6		4,9		4,00		-0,14	-0,45

Tabla 7.1: Evolución del de temporalidad entre los trabajadores asalariados

La tendencia a lo largo del período 1995-2002 es muy dispar en los diversos países, pero si nos centramos en la última fase del período 1998-2002, que coincide con la existencia de un cambio de tendencia vemos que en 10 de los países analizados (9 de ellos europeos) la temporalidad desciende, y sólo en 5 de ellos aumenta, a diferencia del período total donde aumenta la temporalidad aumenta en 9 y sólo disminuye en 6 de ellos. El cambio de tendencia detectado en la afiliación en los sindicatos coincide temporalmente con un cambio en la tendencia de la temporalidad. Como ya demostramos en el modelo que describe las diferencias de afiliación sindical, la temporalidad es un factor negativo para la densidad sindical, y esta tendencia del último período ha de conllevar a largo plazo si se sostiene una recuperación de la densidad sindical. **Se confirma con ello de forma parcial la hipótesis 2.3.**

Autoempleo

El desplazamiento del trabajo asalariado por el trabajo autoempleado a priori debilitan la fuerza de los sindicatos (Castells, 2000, Carnoy, 2000) entre el conjunto de toda la población ocupada y toda la población activa. Esta linealidad no es directa al analizar a nivel más detallado la afiliación de los sindicatos. Por citar un par de ejemplos: la VERDI alemana también recoge un porcentaje de trabajadores autoempleados entre sus afiliados y los sindicatos italianos en sus federaciones de servicios también reportan la existencia de trabajadores autónomos. En el caso español, del cuál sólo tengo datos para Cataluña los dos sindicatos mayoritarios han iniciado pasos para poder atraer autoempleados a sus filas. En Catalunya la afiliación ha crecido desde su creación (sobre el 2001) en la CTAC-UGT y TRADE-CCOO, y contabilizan entre sus afiliados a 16.500 autoempleados de un conjunto de 500.000 autoempleados en el principado (el 3,5%), esta representación aunque alejada al 15,1% de la densidad sindical en el conjunto de trabajadores asalariados, no es negligible y la tendencia es a aumentar.

A pesar de ello y por la ausencia de estudios cualitativos o cuantitativos que indiquen la fuerza real de los sindicatos entre los trabajadores autónomos podemos considerar que el número de trabajadores autoempleados es un indicador por sí mismo de la debilidad de la fuerza sindical en el conjunto de población activa y sin ninguna reserva podemos afirmar que el aumento o disminución del porcentaje de autoempleados un indicador de la individualización de las relaciones laborales.

Las siguientes dos tablas nos indican la evolución de los trabajadores autónomos en el conjunto de la población ocupada.

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Austria	10.5	10.4	10.4	10.4	10.5	10.5	10.2	10.2	10	10.5	10.9	10.7	10.6	10.8	10.7	10.6	10.8	10.8	10.7
Bélgica	14.2	14.3	14.4	14.3	14.3	14.3	14.4	14.5	14.9	15	15	15.1	15.1	14.8	14.6				
Alemania	12	11.8	11.6	11.4	11.1	10.9	8.3	8.6	9	9.2	9.4	9.7	9.9	10	10	10.1	10	10.1	10.3
Dinamarca	9.9	9.4	9.3	8.9	9.3	9.6	9.1	8.9	9.1	8.5	8.4	8.5	8	8.3	8.3	7.8	8.1	8.3	8.1
España	23	22.3	22.7	22.2	21.3	20.5	20.3	21.1	21.6	21.7	21.5	21.2	20.6	20	18.9	18	17.9	17.5	17
Finlandia	13.4	13.5	14.3	14.2	14.4	14.2	14	14.4	14.7	15	14.3	14.1	14	13.6	13.3	13.1	12.5	12.4	12.5
Francia	15	14.7	14.5	14.2	13.7	13.2	12.7	12.2	11.7	11.3	10.8	10.4	10.1	9.8	9.5	9.2	8.9	8.7	8.8
Reino Unido	11.5	11.5	12.4	12.6	13.3	13.3	13	12.6	12.5	12.9	13	12.6	12.6	12.1	11.7	11.3	11.3	11.4	12
Italia	24.3	24.5	24.6	24.5	24.8	24.5	24.4	24.5	24.1	24.3	24.9	25	24.8	24.7	24.7	24.5	23.9	23.5	23.4
Japón	15.8	15.6	15.5	15.2	14.7	14.1	13.5	13.1	12.7	12.4	12.2	11.8	11.8	11.7	11.7	11.4	10.9	10.6	10.5
Holanda	11.6	11.3	9.9	9.7	9.6	9.6	9.6	9.8	10.3	11	11.2	11.3	11.5	11	10.5	11.3	10.9	11	
Noruega	9.7	9.4	9	9.4	9.4	9.2	9.1	9	9	8.8	8.4	7.8	7.7	7.7	7.4	7	6.8	6.8	7
Portugal	32.3	31.3	32.2	31	26.4	26	26.9	23.9	24.5	25.5	26	26.9	27.3	26.1	25.1	24.1	24.9	24.9	25.2
Suecia	7	6.3	8.9	8.8	9	8.8	8.8	9.5	10.3	10.6	10.7	10.6	10.4	10.2	10.3	10	9.7	9.5	9.4
USA	8.7	8.5	8.6	8.6	8.5	8.5	8.7	8.4	8.5	8.7	8.4	8.3	8.1	7.8	7.6	7.3	7.3	7.1	7.5

Tabla 7.2: Porcentaje de autoempleados en el conjunto de población ocupada. Fuente: OCDE

	1985 – 1993	1993 - 1998	1998 – 2003	1985-2003
Austria	- 0,5	+ 0,8	- 0,1	+0,2
Bélgica	+ 0,7	- 0,1	-	-
Alemania	-3,0	+ 1,0	+ 0,3	-1,7
Dinamarca	- 0,8	- 0,8	- 0,2	-1,8
España	-1,4	-1,6	-3,0	-6,0
Finlandia	+1,3	-1,1	-1,1	-0,9
Francia	- 3,3	-1,9	-1,0	-6,2
Reino Unido	+1,0	-0,4	-0,1	+0,5
Italia	-0,2	+0,6	-1,3	-0,9
Japón	-3,1	-1,0	-1,2	-5,3
Holanda	-1,3	+0,7	0	-0,6
Noruega	-0,7	-1,3	-0,7	-2,7
Portugal	-7,8	+1,6	-0,9	-8,1

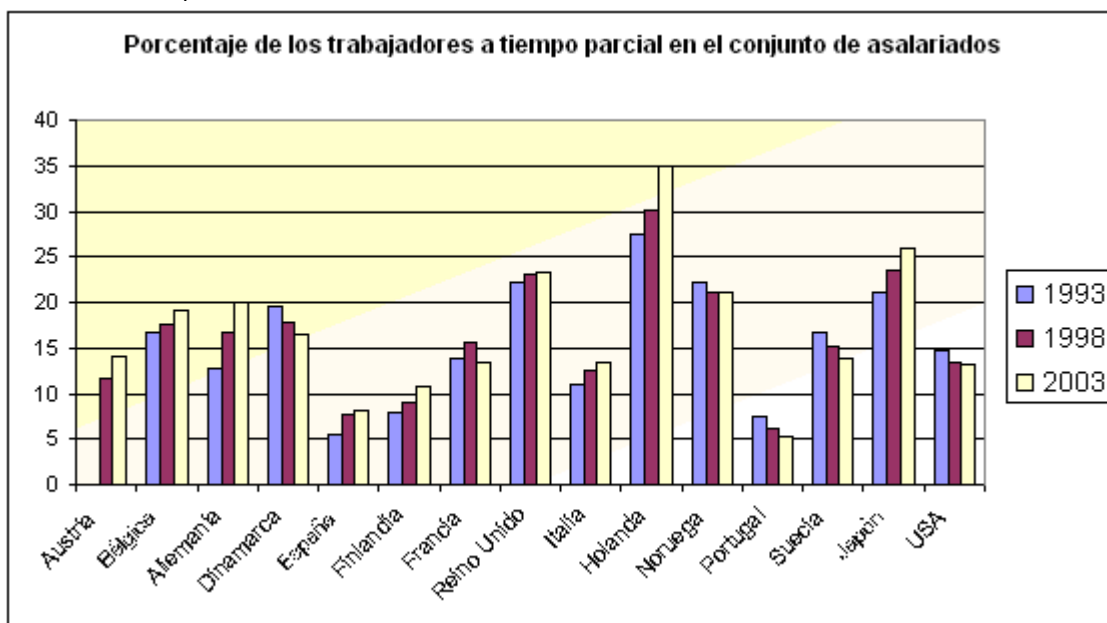
Suecia	+3,3	-0,1	-0,8	+2,4
USA	-0,2	-0,7	-0,3	-1,2

Tabla 7.3: Variación en el porcentaje de autoempleados en el conjunto de población ocupada en diversos períodos. Fuente: OCDE

Si analizamos los datos de la tabla 7.2 y en especial de la 7.3 podemos observar que la tendencia general es a una disminución del porcentaje de trabajadores autoempleados, aunque la variación es muy pequeña. Aunque decayendo el porcentaje de autoempleados es una variable bastante estable en todo el período (tan sólo España, Francia y Portugal tienen unas variaciones superiores a 5 puntos en todo el período). Entre 1985 y 2003 el porcentaje disminuye en 11 de los 14 países estudiados (Bélgica carece datos posteriores a 1999), en el período final 1998-2003 el número de países donde continúa el descenso se eleva a 12 de los 14 (en Holanda no crece) y en Alemania aumenta ligeramente. Esto **contradice la hipótesis 3.2**, las relaciones laborales no se están individualizando a través de aumentar el porcentaje de trabajadores autoempleados, ni en todo el período analizado y menos aún a inicio de milenio, donde se detecta un descenso constante y homogéneo.

Trabajadores a tiempo parcial

Los trabajadores a tiempo parcial han ido aumentando en 9 países de los 15 estudiados en el período 1993-2003, tan sólo en Portugal, USA, Suecia, Noruega y Dinamarca decaen en todo el período y en Francia el nivel de 2003 es más bajo al de 1993. En especial Holanda, Reino Unido y Japón son países donde el índice de trabajadores a tiempo parcial se encuentra alto (por encima del 22%) y sube a lo largo de todo el período. La diversidad en el porcentaje oscila del 35% del total de asalariados en Holanda a poco más del 5% en Portugal, sin que USA se encuentre a unos niveles superiores a la media de los países de la Europa continental.



Gráfica 7.4: Evolución de los trabajadores a tiempo parcial en el conjunto de trabajadores asalariados. Fuente: OCDE

El ascenso del trabajo a tiempo parcial no es homogéneo, y aunque es general una tendencia al aumento de la temporalidad no es una constante unívoca. A pesar de ello estadísticamente no se ha determinado que ese porcentaje sea relevante a la hora de describir las diferencias de densidad de afiliados a los sindicatos como comprobamos en el capítulo 5.

A pesar de ello y el peso que diversos autores ya citados dan al trabajo a tiempo parcial en la individualización de las relaciones laborales y por lo tanto a una menor sindicación, vamos a analizar a nivel de los microdatos que se extraen de la European Social Survey 02/03 si realmente la temporalidad afecta a la afiliación sindical.

	Desviación de la probabilidad de afiliación entre los trabajadores a tiempo parcial ¹⁶	% trabajadores a tiempo parcial (2003)	Densidad sindical (2003)	Efecto del trabajo de tiempo parcial en la densidad sindical	Efecto por cada punto porcentual de trabajadores a tiempo parcial
Bélgica	1,03	17,7	55,8	0,3%	0,02%
Francia	0,94	12,9	9,6	-0,1%	-0,01%
Italia	0,94	12	34	-0,2%	-0,02%
Finlandia	0,90	11,3	77,8	-0,9%	-0,07%
Holanda	0,86	34,5	34,5	-1,7%	-0,05%
Austria	0,85	13,6	35,7	-0,7%	-0,05%
Alemania	0,79	19,6	23,2	-1,0%	-0,05%
Dinamarca	0,77	15,8	73,8	-2,7%	-0,17%
Noruega	0,72	21	53,6	-3,2%	-0,15%
España	0,71	8,2	15,1	-0,4%	-0,05%
Suecia	0,70	14,1	78	-3,3%	-0,23%
Reino Unido	0,69	23,2	30,4	-2,2%	-0,09%
Portugal	0,54	5,3	23,4	-0,6%	-0,11%

Tabla 7.5: Calculado a través de datos del European Social Survey 2002/2003, para la desviación de la probabilidad de afiliación entre los trabajadores a tiempo parcial. Los datos de % de trabajadores asalariados a tiempo parcial y de densidad sindical son de la OCDE. El efecto neto está calculado.¹⁷

La divergencia en afiliación entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, cambia de forma amplia entre los diversos países europeos (se carece de los datos para Japón y USA). Desde existir una divergencia del 10% o menor en 4 de los 13 países, a prácticamente tener la mitad de probabilidad de ser afiliado para los trabajadores a tiempo parcial en Portugal. A excepción de Portugal, todos los países se concentran en una horquilla que oscila entre Bélgica, donde es un 3% más probable ser afiliado, a Reino Unido donde es un 31% menos probable. La influencia es claramente negativa, aunque no determinante, con una media de un 20% menos de probabilidad. Eso significaría que el aumento de un punto en el tiempo parcial reduciría un 0,2% la densidad sindical en el caso de que hubiera una cobertura del 100% de densidad sindical entre los trabajadores a tiempo completo.

Si analizamos el modelo que nos describe las diferencias entre densidad sindical presentado en el capítulo 5, el % de trabajadores a tiempo parcial no era estadísticamente relevante. Pueden parecer conclusiones contradictorias ya una media de afiliación entre los trabajadores a tiempo parcial de un 20% menor a los trabajadores a tiempo completo parece conllevar necesariamente una dependencia negativa de la afiliación sindical con el trabajo a tiempo parcial que debería emerger en un análisis estadístico.

A pesar de ese argumento cualitativo, la disparidad de ese valor (que oscila hasta un 95% entre el valor más bajo y más alto), refleja diversas estrategias o capacidades de los sindicatos en afiliar los trabajadores a tiempo parcial, y la existencia de grandes diferencias en la densidad sindical (que agrandaría el efecto negativo en la densidad sindical de los trabajadores a tiempo parcial) conllevan que esa diferencia de afiliación no tenga un reflejo final muy determinante en la afiliación sindical.

Según el cálculo que realizo contemplando toda estas variables el factor “menor afiliación entre trabajadores a tiempo parcial” explica menos de la 1% de la densidad sindical en 7 de los 13 países, y en

¹⁶ Desviación = % de trabajadores a tiempo parcial que han contestado que son miembros de un sindicato dividido por el número de trabajadores a tiempo completo que han contestado que son miembros de un sindicato. La ESS 2002/03 no distingue directamente los trabajadores a tiempo parcial de los a tiempo completo, se ha determinado los trabajadores a tiempo parcial los que están contratados entre 10 y 29 horas a la semana y a tiempo completo los que están contratados entre 30 y 50 horas a la semana, que se obtienen ambas directamente del ESS 2002/03. El valor es comparativamente relevante ya que con los únicos datos que se han podido encontrar, para el caso británico hay una densidad de afiliación del 32% en el trabajo a tiempo completo y del 21% en los trabajadores a tiempo parcial. Esto implica una desviación de 0,66 bastante cercana a la que se obtiene con la ESS 2002/03.

¹⁷ El cálculo se obtiene a través de la siguiente ecuación:

$$\text{EFECTO NETO} = (\text{DESVIACIÓN} - 1,00) * (\text{DENSIDAD TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL}) * (\text{DENSIDAD SINDICAL})$$

Esta ecuación intenta recoger el hipotético efecto que tiene la menor probabilidad de afiliación entre los trabajadores a tiempo parcial en el valor final de la densidad sindical. Para ello utilizamos el valor de la desviación (cuanto mayor sea la desviación más afectará al valor de la densidad), la densidad de trabajadores a tiempo parcial (cuanto mayor sea el número de trabajadores a tiempo parcial el efecto será mayor) y la propia densidad sindical (un índice de afiliación general más alto junto una desviación alta hace que se note más el efecto de desviación que en países con densidad de afiliación más baja). Con esta tabla se explica el porqué la variable de densidad de trabajadores a tiempo parcial no es estadísticamente relevante a la hora de describir la densidad sindical.

el resto ese factor es muy pequeño: Suecia (explicaría un 3,3% de menor densidad sindical) Noruega (3,2%), Dinamarca (2,7%), Reino Unido (2,2%), Holanda (1,7%) y Alemania (1,0%); en el resto la influencia podríamos considerarla negligible. Esta disparidad de comportamientos, donde no necesariamente los países con mayor trabajo a tiempo parcial se ven influenciados de forma más negativa en la densidad sindical, explica como el porcentaje de trabajo a tiempo parcial no es determinante en el modelo descriptivo cuantitativo del capítulo 5. Con lo cuál la variable de trabajo temporal para el análisis estadístico, por sí sola no se correlaciona con la densidad sindical y tan sólo es relevante para Holanda¹⁸. La siguiente tabla 7.5 recoge los cálculos en los que se basa la argumentación.

	% de trabajo a tiempo parcial			Variación porcentual del trabajo a tiempo parcial en	Influencia por punto	Influencia en la densidad sindical de la variación en el período 98-03	Proporción del efecto "trabajador a tiempo parcial" en el conjunto global de la afiliación
	1993	1998	2003	1998-03			
Austria	-	11,6	14	2,4	-0,05	-0,12	-0,34%
Bélgica	16,7	17,6	19,2	1,6	0,02	0,03	0,05%
Alemania	12,7	16,6	20	3,4	-0,05	-0,17	-0,73%
Dinamarca	19,5	17,8	16,4	-1,4	-0,17	0,24	0,33%
España	5,5	7,8	8,2	0,4	-0,05	-0,02	-0,13%
Finlandia	7,9	9	10,8	1,8	-0,07	-0,02	-0,03%
Francia	13,9	15,5	13,5	-2	-0,01	0,02	0,21%
Reino Unido	22,3	23	23,2	0,2	-0,09	-0,02	-0,07%
Italia	10,9	12,6	13,4	0,8	-0,02	-0,02	-0,06%
Holanda	27,4	30,2	35	4,8	-0,05	-0,24	-0,70%
Noruega	22,3	21,1	21,2	0,1	-0,15	-0,01	-0,02%
Portugal	7,4	6,1	5,3	-0,8	-0,11	0,09	0,38%
Suecia	16,8	15,1	13,9	-1,2	-0,23	0,28	0,36%

Tabla 7.6: Comparativa entre la variación de trabajo a tiempo parcial, su capacidad de influencia calculada en la tabla 7.5 y la previsión de cómo hubiera influido si la desviación sindical en los trabajadores a tiempo parcial del 2003 fueran extrapolables al período 1998-2003.

Para comprobar como la variación del trabajo a tiempo parcial tiene poca incidencia en la explicación del crecimiento o decrecimiento de la afiliación en el período de 1998 a 2003, hacemos la hipótesis de que la influencia del trabajo a tiempo parcial se hubiera mantenido constante a lo largo de todo el período analizado (cosa que no podemos comprobar al no existir encuestas homologables a la ESS del 2002/03 para el período de 1998), y considerando la variación de trabajo a tiempo parcial y la influencia de la variación de un punto de trabajo a tiempo parcial, podemos ver que la influencia en la variación del número de trabajadores afiliados a los sindicatos es muy negligible para el período 1998-2003. De hecho vemos que la subida de 0,8 puntos del trabajo a tiempo parcial en Italia tiene la misma influencia que la subida de 0,4 puntos en España o que 0,2 puntos en el Reino Unido. La diferencia de la influencia por punto hace que la variación de trabajadores a tiempo parcial no sea comparable y por lo tanto estadísticamente poco relevante, además la baja influencia por punto (a excepción de Suecia, Dinamarca y Noruega) en la densidad de afiliación la hace una variable poco relevante (comparativamente, la temporalidad es claramente más determinante a la hora de influir en la densidad sindical), para determinar el crecimiento o decrecimiento de la afiliación sindical. Después de analizar el trabajo a tiempo parcial, podemos afirmar que a pesar de **que la hipótesis 6.3 es cierta** tal y como demuestran los datos del ESS 2002/03, **la hipótesis 6.2 no lo es por la debilidad de esa influencia y la poca relevancia estadística final de la variable "porcentaje de trabajadores a tiempo parcial"**.

¹⁸ Al realizar la regresión estadística de "densidad sindical 2003" respecto a la variable independiente "Porcentaje de trabajadores temporales", indica que existe una observación inusual para el observable 7 (Holanda):

Unusual Observations						
Obs	% part-t	Densidad	Fit	SE Fit	Residual	St Resid
7	35,0	22,10	32,93	18,56	-10,83	-0,57 X

X denotes an observation whose X value gives it large influence.

Si hacemos una extrapolación estadística a la variación durante el período 1998-2003 de densidad sindical con la variable "variación del porcentaje de trabajadores a tiempo parcial" obtenemos una correlación estadística muy baja (sólo explicativa del 3,7% de esa variación):

Crecimiento densidad sindical (98-03) = - 1,24 - 0,224 Var part time

Predictor	Coef	SE Coef	T	P
Constant	-1,2430	0,3644	-3,41	0,005
Var part	-0,2240	0,1809	-1,24	0,238

S = 1,289 R-Sq = 10,5% R-Sq(adj) = 3,7%

Lo cual indica que a pesar que en general esta variable es negativa para la densidad sindical y el crecimiento de esta implicaría una reducción teórica del peso de los sindicatos esta tendencia no es homogénea ni generalizable a todos los países, de hecho tan sólo Holanda muestra una especial sensibilidad a esa variable (posiblemente relacionada con la poca presencia de la mujer en el sindicalismo holandés y la gran proporción de mujeres en los trabajos a tiempo parcial en ese país). Es posible que la relación entre temporalidad y trabajo a tiempo parcial ya cargue sobre la primera de las variables todo el peso estadístico de la precariedad en el trabajo o que las diferencias de afiliación de mujeres ya recoja estadísticamente la influencia del trabajo a tiempo parcial.

Femenización del trabajo

La tendencia en los países que tienen una baja presencia de mujeres es paulatinamente a incrementarla (EIRO, 2003) con la excepción de Alemania y la tendencia de los sindicatos con una sobre representación de los trabajadores del sector público es a equilibrar esa afiliación, en especial para el caso Francés y de la TUC británica, que son los dos países donde más alta se encuentra esa sobrerrepresentación. Los sindicatos se acercan progresivamente al perfil del trabajador real, en especial se están feminizando. La tabla 7.7 nos proporciona una visión de cómo esto se está produciendo:

	1993			1998			2003		
	% mujeres en la población ocupada	% de mujeres entre los afiliados	Diferencial entre afiliadas y ocupadas	% mujeres en la población ocupada	% de mujeres entre los afiliados	Diferencial entre afiliadas y ocupadas	% mujeres en la población ocupada	% de mujeres entre los afiliados	Diferencial entre afiliadas y ocupadas (DAF)
USA	45,7	-	-	46,2	-	-	46,8	42,67	-4,13
UK	45,2	35,0	-10,2	44,9	38,7	-6,2	45,0	41,0	-4,0
Suecia	48,9	45,0	-3,9	47,8	51,2	+3,4	48,3	51,6	+3,3
Noruega	46,6	46,6	0,0	46,7	48,8	+1,1	47,6	51,1	+3,5
Holanda	40,6	23,9	-16,7	42,0	26,25	-15,8	43,6	28,9	-14,7
Japón	40,5	-	-	40,8	-	-	41,1	30,0	-11,1
Alemania	42,1	31,1	-11,0	43,3	30,2	-13,1	45,3	31,3	-14,0
Finlandia	48,9	51,4	+2,5	47,3	52	+4,7	48,3	53,5	+5,2
Dinamarca	46,7	48,5	+1,8	46,2	47,9	+1,7	46,5	49,2	+2,7
Bélgica	41,6	-	-	42,9	-	-	43,2	39,1	-4,1
España	33,7	27,1	-6,6	35,2	28,6	-6,6	38,6	32,85	-5,8
Francia	44,5	36	-8,5	45,4	46	+0,6	46,4	44	-2,0
Italia	34,8	-	-	36,3	-	-	38,3	35	-3,0
Portugal	44,6	-	-	44,7	-	-	45,9	39,2	-5,7
Austria	41,8	-	-	43,3	31,8	-11,5	45,1	32,8	-12,3

Tabla 7.7: El porcentaje de mujeres en el conjunto de ocupación son de la OCDE, los datos de porcentaje de mujeres en los sindicatos son obtenidos de EIRO a excepción de Italia y Portugal que se obtienen del ESS 98/03 y de Japón y USA que se obtienen de datos publicados por ICTU y RENGO

Como ya vimos en el modelo explicativo de la diferencia de densidad sindical, la baja feminización es un factor negativo que reduce drásticamente los índices de afiliación. La tendencia en todos los países es a aumentar esa presencia y a reducir ese diferencial, a excepción de Austria y Alemania donde las distancias entre la feminización sindical y la del mundo del trabajo se están agrandando. Los países donde el porcentaje de afiliación femenina supera el de mujeres en el conjunto de población ocupada son los 4 escandinavos, los cuales tienen los niveles de afiliación más altos.

Mecanismos antisindicales

La existencia de mecanismos de persecución sindical y de oposición por parte de los empleadores a la presencia sindical en las empresas podría calificarse como una tónica general en todos los países, el empleador siempre intentará mantener una relación de fuerza sobre el conjunto de empleados, pero hay que poder transformar esa variable cualitativa en una variable cuantitativa comparable. Si analizamos la autoridad internacional en condiciones laborales, la OIT, publica anualmente desde mediados de 1990 el anuario de violaciones de derechos sindicales, realizado por la ICFTU a instancias de la propia OIT.

Siguiendo las denuncias que realiza la ICFTU¹⁹ a través de estos anuarios podemos analizar la evolución de dos variables de presión antisindical: la institucionalizada que refleja aquellos sistemas legales que limitan los derechos que la OIT considera básicos para la actividad sindical, y la persecución no institucional que la propia OIT denuncia que realizan empleadores sobre los sindicalistas y los afiliados sindicales.

Las dos variables cuantitativas que son elaboradas a través de estos anuarios tienen los siguientes valores:

Limitador Institucional Sindical (LIS)

0 La OIT no detecta ninguna limitación legal o de praxis legal en la acción sindical, se considera que los sindicalistas tienen las suficientes protecciones legales para ejercer su labor.

0,5 Existen limitaciones al derecho a huelga o a la acción de los sindicatos en algún sector.

1 Existen limitaciones generales en todos los sectores (o en sectores muy amplios) en la acción sindical

Prácticas de persecución sindical por parte de empleadores (PER)

0 La OIT no detecta ningún tipo de práctica a través de los anuarios.

0,5 Existen prácticas de persecución sindical en algunos sectores o existe alguna vulneración del derecho a huelga a pesar de estar recogido por la legislación.

1 Las prácticas antisindicales por parte de los empleadores son generalizadas.

Con esta definición y analizando los anuarios de 1999 (referido a las violaciones en 1998) y del 2004 (referido a las violaciones en el 2003), podemos elaborar la tabla siguiente:

	1998		2003		Explicación de la OIT
	LIS	PER	LIS	PER	
Austria	0	0	0	0	
Bélgica	0,5	0	0	0,5	En Bélgica existían problemas de legalidad de huelgas en algunos sectores que se corrigen en la reforma del 99, aunque continúa la resistencia de los empleadores a estas huelgas en el 2003
Alemania	0,5	0	0,5	0	No es posible el derecho de huelga en algunos sectores públicos
Dinamarca	0	0	0	0	
Francia	0	0	0	0	
España	0	0	0	0	
Finlandia	0	0	0	0	
Reino Unido	1	0	0,5	0,5	Las leyes restrictivas de la década de los 80 contra el derecho a huelga y la negociación colectiva son corregidas parcialmente en la reforma de 1999, a partir de entonces se detecta una estrategia antisindical en empresas del Reino Unido que contratan consultores para reducir la presencia sindical en sus empresas
Holanda	0	0	0	0	
Japón	0,5	0	0,5	0	Prohibición de huelgas y negociación colectiva en sectores públicos
Noruega	0,5	0	0	0	Prohibición de huelgas en el sector del petróleo en 1998
Portugal	0	0	0	0	
Suecia	0	0	0	0	
USA	1	1	1	1	La OIT denuncia constantes despidos ilegales a los trabajadores sindicalizados con sentencias muy benévolas para el empleador, la utilización de investigadores privados para averiguar los trabajadores afiliados, la ausencia de protección de los representantes sindicales y la sistemática persecución de aquellos que participan de forma activa o pasiva en las elecciones sindicales (la OIT reporta en 1998 que se despidieron de forma ilegal al 10% de los trabajadores que votaron en elecciones sindicales).

Tabla 7.8: Índices de persecución sindical y de limitación institucional/legal a la actividad sindical. Elaboración propia a través de los Anuarios de Violaciones de Derechos Sindicales de la OIT.

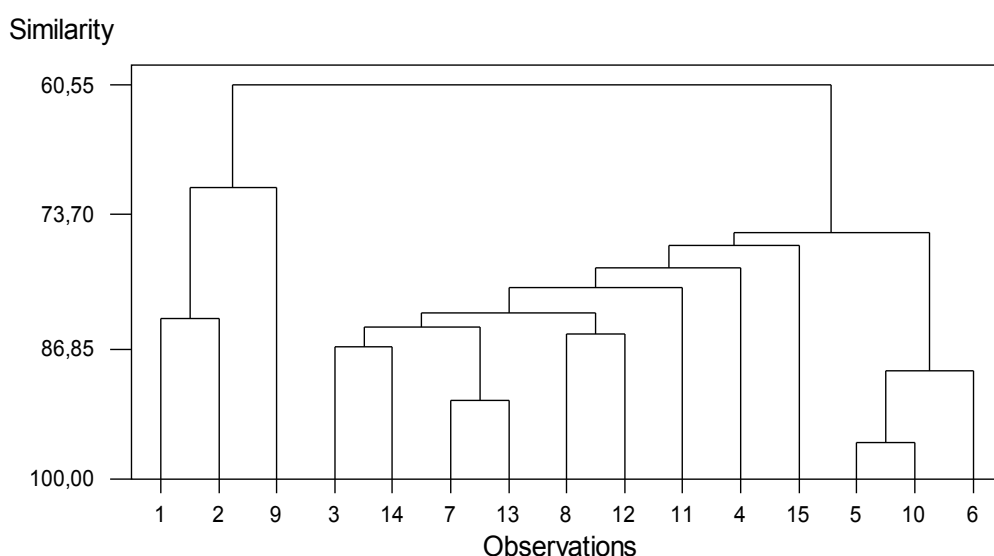
¹⁹ La ICFTU (CIOSL en castellano) es la coordinadora internacional de organizaciones sindicales libres y el principal portavoz de los sindicalistas dentro de la OIT.

La tendencia general entre 1998 y 2003 es a mejorar la situación de limitación sindical legal o institucional (mejora en Noruega, Bélgica y Reino Unido), o a mantenerse estable. Esa limitación legal que se reduce se transforma casi automáticamente en intentos por parte de los empleadores de mantener el estado que había con anterioridad, en Bélgica y en el Reino Unido después de las reformas laborales del 1999 los empleadores incrementaron su persecución sindical. Como se puede ver existen dos modelos de relaciones laborales, el Europeo donde el total del persecución (LIS + PER) se mantiene siempre entre 0 y 0,5 y el estadounidense que se mantiene en el total de persecución más alto (2) durante todo el período, con el Reino Unido a medio camino entre uno y otro modelo, y evolucionando hacia el modelo europeo. Japón se mantiene en un nivel que sería asimilable a algunos países europeos como Alemania.

Como vimos ya en el análisis del modelo de crecimiento sindical las variables institucionales se muestran más eficaces a la hora de limitar la fuerza de los sindicatos que la de persecución sindical por parte de los empleadores. Esto implica que un marco legal e institucional que ofrece garantías a los representantes sindicales es la mejor garantía ante cualquier tipo de práctica antisindical privada. En cierta manera refleja un fenómeno parecido a la existencia de mecanismos de extensión y ampliación de los acuerdos colectivos; un entorno institucional favorable a la negociación colectiva y protector del sindicalista hace mucho más costosa la oposición del empleador a los sindicatos y menor el beneficio de esta resistencia.

8. Dos modelos sindicales, análisis cluster de las variables sindicales

Nuestro análisis de la situación sindical nos está mostrando dos realidades divergentes, una un modelo muy heterogéneo pero que podríamos calificar de apoyo institucional al sindicalismo y de protección de la negociación colectiva que enmarcaría a los países de la Europa continental y otro de poco apoyo al sindicalismo y de desregulación de la negociación colectiva que sería el de Japón y Estados Unidos, con el Reino Unido a caballo entre ambos modelos.



1 USA	6 Dinamarca	11 Francia
2 Japón	7 Holanda	12 España
3 Austria	8 Alemania	13 Portugal
4 Bélgica	9 Reino Unido	14 Italia
5 Suecia	10 Finlandia	15 Noruega

Gráfica 8.1: Análisis cluster de las variables sindicales en los 15 países del análisis

Si realizamos un análisis cluster con las variables en el análisis siguientes: densidad de negociación colectiva, densidad sindical y las variables que hemos denominado: EXT, AMP, GHE, LIS, PER, DAF y DAP podemos comprobar donde lo que nos ha ido apareciendo en el análisis durante toda el estudio queda confirmado estadísticamente. Cómo podemos ver en la gráfica 8.1 la similitud sindical nos indica que la existencia de esos dos modelos es real, con Japón y USA en el grupo 1, y el Reino Unido ligeramente apartado pero más cercano a ese modelo que al Europeo. En el modelo Europeo del grupo 2 es relevante la similitud sindical de Suecia, Finlandia y Dinamarca, que configuran un submodelo

sindical escandinavo dentro del modelo Europeo y un gran submodelo que incluye a Austria, Italia, Holanda, Portugal, Alemania, España y Francia, y por otro lado Noruega que sigue su propia tendencia a caballo entre el modelo escandinavo y el de la Europa central y meridional. Este análisis cluster justifica estadísticamente la argumentación de la existencia de dos modelos diferentes y generales de marco de actuación de los sindicatos.

9. Conclusiones

Con este estudio se ha podido aclarar algunas hipótesis respecto a la fuerza de los sindicatos. La hipótesis que Martin Carnoy en el 2000 presentaba de individualización de las relaciones laborales no es cierta, la negociación colectiva se mantiene estable en los países de la Europa occidental debido a los mecanismos de extensión y ampliación y al esfuerzo por parte de los sindicatos y el porcentaje de autoempleados se mantiene estable o disminuyendo suavemente, al menos a nivel de los indicadores generales de las relaciones laborales esta individualización no se está dando en la Europa occidental. El resto de empleo "atípico", el temporal, a pesar de demostrar ser relevante a la hora de limitar la fuerza de los sindicatos está disminuyendo en el conjunto de los países analizados, y el empleo a tiempo parcial a pesar de aumentar ligeramente en algunos de los países analizados sólo es determinante para uno de los 15 países analizados. El factor del trabajo atípico y flexible no presionará a la baja la fuerza de los sindicatos en los próximos años, en caso que las tendencias de temporalidad y de trabajo autónomo siga siendo una reducción o una estabilización, a excepción de Holanda.

Tan sólo en aquellos países donde la densidad de negociación colectiva está vinculada a la afiliación sí que se está dando esta individualización que conlleva una espiral destructiva de la fuerza sindical y de los acuerdos colectivos: reducción densidad de negociación colectiva que conlleva a su vez una menor afiliación y esto a su vez, nuevamente, una reducción de densidad de negociación colectiva. Los mecanismos institucionales que recuperan la extensión de convenios es capaz de frenar esa espiral como en el caso del Reino Unido. No cabe esperar en caso de que no haya cambios institucionales una presión a la baja a la fuerza sindical por la individualización de las relaciones laborales.

La distribución sectorial del mercado de trabajo tiene unos efectos parciales en la densidad sindical, el porcentaje de trabajo del sector público afecta la densidad sindical, a pesar de ello los sindicatos de los países que basan su afiliación en los trabajadores del sector público tienen una menor densidad sindical que los sindicatos que apuestan por penetrar en sectores privados. El futuro del sindicalismo, al igual que el del mercado laboral es la feminización de la afiliación, aquellos sindicatos que no tienden en esta línea se alejan de la realidad del mercado laboral y reducen su fuerza en el conjunto de trabajadores, la tendencia es de incrementar la feminización de los sindicatos y esto presionará al alza a la fuerza de los sindicatos. El ritmo menor de feminización de los sindicatos alemanes y austríacos permiten explicar parte de la tendencia a la baja en estos países y podrían ser la excepción en esta tendencia.

La fuerza de los sindicatos depende del marco legal e institucional, una legislación que otorgue a los sindicatos un papel en la gestión de las prestaciones por desempleo o un marco legal que garantice el derecho a sindicación y proteja al sindicalista ofrece muy buenas perspectivas a la hora de mantener unos índices altos de afiliación. La dependencia de mecanismos institucionales que extiendan y amplien la negociación colectiva con el mantenimiento de la fuerza sindical es un dato relevante. En el caso de que hayan cambios políticos e institucionales que lleven a desproteger el sindicalismo en cualquiera de los países del grupo 2 en seguida conllevará un descenso de la densidad sindical y de la negociación colectiva. Cambios institucionales que conlleven un retorno a la situación de protección conllevará la recuperación de forma muy lenta como se está dando en el caso del Reino Unido. Esto es también un arma de doble filo, los sindicatos pueden apoyar su fuerza en aspectos que no dependen de ciclos económicos o de coyunturas laborales, pero en el momento en que estos mecanismos dejen de funcionar los sindicatos se encontrarán en una espiral de descenso sin retorno, cabría analizar más atrás en el tiempo si esta dependencia es también clara en períodos anteriores para determinar si esta dependencia de los sindicatos en los apoyos legales e institucionales es propia de las sociedades informacionales o también de las sociedades postindustrial, la debilidad de los sindicatos en los años 20 y los crecimientos sindicales entre 1950 a 1980 recogen un primer dato que refleja la fuerza del reconocimiento institucional de los sindicatos, pero este estudio no permite ser determinante en este aspecto.

En contra de la intuición generalizada entre los sindicalistas, los mecanismos de extensión y ampliación de los convenios colectivos permiten un mayor crecimiento y un mayor porcentaje de afiliados a los sindicatos. La hipótesis de beneficios y costes que en otros estudios se pone en relevancia²⁰ donde se

²⁰ El problema definido como free-rider en el análisis de costes y beneficios en Schnabel y Wagner (2005) se exponen los problemas que los economistas tienen para poder explicar como existen trabajadores que se afilian sindicatos cuando los costes de la afiliación, aunque bajos, no son negligibles y en cambio los beneficios más relevantes como la mejora salarial se extienden tanto a los afiliados como a los no afiliados. En el estudio de Schnabel y Wagner y en este análisis se plantean diversos argumentos de

anuncia una menor afiliación allí donde existan mecanismos de extensión y ampliación se plantea como no acertada.

La tendencia a la reducción del número de afiliados a los sindicatos se ha invertido en los países del grupo 2, como prevee Visser y analizando datos más modernos que los de su estudio, se puede comprobar como el aumento de empleo lentamente conlleva un aumento de la afiliación, aunque con mucha lentitud. Esto sólo se da en países con mecanismos institucionales que permiten mantener una fuerza en la negociación colectiva o una recuperación o extensión de los acuerdos colectivos. En cambio en los países del grupo 1 la afiliación continúa bajando y no se detecta ningún cambio de tendencia. Existen dos excepciones a la tendencia general que hay que remarcar, el Reino Unido que inicia un retorno de su camino hacia el grupo 1, de nuevo hacia el modelo Europeo y Alemania que claramente mantiene una crisis sindical debida a la destrucción de empleo aunque si Alemania recuperara la creación de empleo podría preverse una recuperación de la fuerza sindical de la misma manera que ha pasado en todos los países del entorno.

Nuestra pregunta inicial sobre la pérdida de fuerza de los sindicatos queda parcialmente contestada, las predicciones de la sociedad de la información eran un incremento de los trabajadores atípicos: aumento de los trabajadores temporales, los autoempleados, los trabajadores a tiempo parcial y el trabajo femenino y una individualización de las relaciones laborales estas predicciones se muestran falsas en algunos casos. Los sindicatos muestran una sensibilidad empírica al trabajo temporal y una teórica al autoempleo, a pesar de ello las tendencias es a reducir la temporalidad y a estabilizarse o a reducir ligeramente el autoempleo, con lo cuál ese aspecto del mercado de trabajo en la sociedad de la información no presiona a la baja en la fuerza sindical durante los últimos años. La diversidad en la penetración entre los trabajadores a tiempo parcial indica que los sindicatos no tienen todo perdido en un entorno de mayor flexibilidad laboral, el cuál no es al que tienden todos los países, la mayor feminización de los sindicatos conllevará a una recuperación de la fuerza de los sindicatos, el futuro del sindicalismo, igual que el del mercado de trabajo pasa por la incorporación de las mujeres a sus filas. Los sindicatos europeos no tienen una mayor debilidad entre los trabajadores que serían clasificados como "white collar" donde se concentrarían los trabajadores de la información y donde mayor creación de empleo sea ha dado en las últimas décadas, esta insensibilidad ante la diferencia entre "blue collar" y "white collar"²¹ y la ausencia de relevancia estadística del peso del empleo industrial desliga el mito de que los sindicatos son fuertes sólo donde existen cadenas de montaje o trabajo poco cualificado. La expansión del trabajo informacional no conlleva necesariamente una reducción de la fuerza de los sindicatos.

El trabajo en Europa no tiende a individualizarse, al menos a nivel contractual y a nivel de protección por acuerdos colectivos. De hecho la tendencia legal de 1985 en adelante ha sido a aumentar la protección de los trabajadores en los los países europeos analizados. Debido a la lentitud (Visser, 2002) de la recuperación sindical; en el marco europeo donde la negociación colectiva está legalmente protegida, los sindicatos tenderán a una recuperación de afiliación asociado al aumento que ha habido en el empleo.

Los sindicatos necesitan mantener ese sistema institucional que proteja la labor de los sindicalistas y que haga extensiva la negociación colectiva a amplios sectores tal y como está siendo ahora en la Europa continental. El futuro de los sindicatos en los USA y en Japón pasa por poder romper esa espiral que relaciona una caída de la afiliación y una caída de la negociación colectiva, en el Reino Unido han podido romper los mecanismos legales que bloqueaban la negociación colectiva y han comenzado a salir de esa espiral. La transformación del mercado de trabajo que conlleva la sociedad de la información no necesariamente conlleva la inadecuación de los sindicatos a sus funciones clásicas de representantes de los trabajadores y mediadores del conflicto entre capital y el trabajo. El futuro de los sindicatos europeos aún pasa por manos de los propios sindicalistas, el marco legal les permite recuperarse y el mercado de trabajo está manteniendo unas tendencias la suma de las cuales no es especialmente hostil a la sindicación. Que los sindicatos europeos puedan aprovechar este cambio de tendencia e iniciar una recuperación no sólo de la afiliación sino de la densidad sindical dependerá de su capacidad de entrar en empresas, de penetrar con mayor eficacia entre las mujeres y en el sector privado y entre los trabajadores a tiempo parcial; los sindicatos ya demostraron en otros períodos de estabilidad o crecimiento que son capaces de recuperar el espacio perdido o de ampliarlo, los datos de los próximos 5 años nos permitirán aclarar si realmente los sindicatos saben aprovechar este marco de estabilidad actual, al menos se ha demostrado que el sindicalismo y las reglas institucionales asociadas a un modelo de relaciones laborales colectivas no morirá *"por simple obsolescencia"*.

como el problema del "free rider" se elude. Lo único que se puede decir en este análisis con base empírica es que los hipotéticos efectos negativos en la afiliación que prevee el análisis de costes y beneficios quedan compensados.

²¹ En Schnabel y Wagner, 2005, demuestra con datos de la ESS 2002/03 que la densidad sindical no es diferente entre los llamados "white collar" y "blue collar" (para los 12 países de nuestro estudio, 6 tienen una mayor densidad sindical entre los "white collar" y los otros 6 más densidad entre los "blue collar"). En el conjunto de países analizados por los autores, 9 tienen mayor densidad sindical entre los "blue collar" y los otros 9 entre los "white collar".

BIBLIOGRAFÍA:

ALARCON, Manuel Ramón. "L'amença del discurs futurista sobre el mercat del treball", en *El futur del sindicalisme*, UGT de Catalunya, CRESC. Barcelona: 2002, páginas 15 a 25. ISBN: 84-607-4204-0

AOYAMA, Yuko y CASTELLS, Manuel. "Estudio empírico de la sociedad de la información. Composición del empleo en los países del G7 de 1920 a 2000", en *Revista Internacional del Trabajo*, (vol. 121, núm 1-2. páginas 133-171)

CARNOY, Martin. *Sustaining the new economy, Work, Family, and Community in the Information Age*. Harvard University Press, Massachussets: 2000. 238 páginas. ISBN: 0-674-00373-X

CASTELLS, Manuel. *Work and Employment in the new economy: flexible work and the transformation of the labor process*, Material didáctico, Seminario Doctoral de la UOC: 2005.9 páginas en formato PDF.

-- "El sindicalisme en la societat xarxa", en *El futur del sindicalisme*, UGT de Catalunya, CRESC. Barcelona: 2002, páginas 26 a 31. ISBN: 84-607-4204-0

--. *The transformation of Work and Employment: Networkers, Jobless, and Flex-timers*. en "The Rise of the Network Society", Second Edition. Blackwell Publishers, Oxford: 2000. páginas 216 a 354. ISBN: 0-631-22140-9

CFDT. *Adherents avec CFDT per année*. Paris: 2004. 13 páginas en formato PDF, disponibles en la web del sindicato CFDT, www.cfdt.org

CHANG, Clara y SORRENTINO, Constance. "Union membership statistics in 12 countries", en *Monthly Labor Review, December 1991*. US Department of Labor, 1991. Páginas 46 a 53. Disponible en PDF en la página web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos; <http://www.bls.gov/opub/mlr/mlrhome.htm>

CTESC (Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya). *TIC i treball a Catalunya, les transformacions del món laboral a la nova economia*. Generalitat de Catalunya, CTESC. Barcelona: 2004. 120 páginas. ISBN: 84-393-6378-8

EIRO (European Industrial Relations Observatory), *Changes in national collective bargaining system since, 1990*. Dublin: 2005. En formato HTML y disponible en <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

--, *Trade Union membership 1993-2003*. Dublin: 2004. En formato HTML y disponible en <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

--, *Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002*. Dublin 2003 En formato HTML y disponible en <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

--, *Collective bargaining coverage and extension procedures*. Dublin: 2002. En formato HTML y disponible en <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

JORGESSEN, Carsten. *Questionnaire for EIRO comparative study on collective bargaining coverage and extension procedures. The case of Denmark*. 2002. 12 páginas en formato DOC y disponible en <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

GIDDENS, Anthony. *La Tercera Vía*. Taurus. Madrid, 1999.

HICKS, Stephen y PALMER, Tom. *Trade Union membership: estimates from the autumn 2003 Labour Force Survey*. Labour Market Trends, March 2004. UK Department of Trade and Industry: 2004. 3 páginas en formato PDF. Disponible en la web del departamento de estadística del Reino Unido (<http://www.statistics.gov.uk>).

MARGISON, Paul. *EIRO comparative study on collective bargaining coverage and extension procedures: UK report. 2002*. 13 páginas en formato DOC y disponible en <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

NAVARRO, Vicenç. "Resposta a la saviesa convencional" en *El futur del sindicalisme*, UGT de Catalunya, CRESC. Barcelona: 2002, páginas 32 a 39. ISBN: 84-607-4204-0

OECD, *Employment Outlook, 2004. How does Germany compare?*. Paris: 2005. 3 páginas en formato PDF disponible en la web de la OCDE <http://www.oecd.org>

--, *The OECD Labour Statistics Database*. Paris: 2005. 177 páginas en formato DOC. Disponible en la web de la OCDE, www.oecd.org

OIT, *Database UNION, Methodological notes*. Ginebra: 2005. 26 páginas en formato DOC. Disponible a petición junto a la base de datos UNION a través de la web de la OIT, www.ilo.org

-- *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2004*. OIT - CIOSL. Bruselas: 2004. 323 páginas en formato PDF, publicado en la web de la OIT. www.ilo.org

---. *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2000*. OIT - CIOSL. Bruselas: 2000. 198 páginas en formato PDF, publicado en la web de la OIT. www.ilo.org

---. *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 1999*. OIT - CIOSL. Bruselas: 1999. 205 páginas en formato PDF, publicado en la web de la OIT. www.ilo.org (sólo en inglés)

---. *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 1998*. OIT - CIOSL. Bruselas: 1998. 143 páginas en formato PDF, publicado en la web de la OIT. www.ilo.org (sólo en inglés)

POLACHEK, Solomon. *What can we learn about the decline of in U.S. Union Membership from international data?*. IZA. Bonn, 2003. 27 páginas en formato PDF, publicado en la web de IZA, www.iza.org.

SCHNABEL, Claus y WAGNER, Joachim. *Determinants of Union Members in 18 EU Countries: Evidence of Microdata, 2002/03*. IZA. Bonn, 2005. 27 páginas en formato PDF, publicado en la web de IZA, www.iza.org.

SCHULTEN, Thorsten. *EIRO comparative study on changes in the national collective bargaining systems since 1990 – the - case of Germany*. 2005. 9 páginas en formato .DOC, disponible en la web de EIRO: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

SCHULTEN, Thorsten. *Questionnaire for EIRO comparative study on changes in the national collective bargaining systems since 1990 – case of Spain*. 2005. 11 páginas en formato .DOC, disponible en la web de EIRO: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>

TRAXLER, Franz. "Collective Bargaining: levels and coverage". Capítulo 5, *Employment Outlook, 1993*. OECD, Paris: 1993. Páginas de la 167 a 208. Disponible en formato PDF en la web de la OCDE, www.oecd.org

TORRENT, Joan. *Innovació tecnològica, creixement econòmic i economia del coneixement*. Generalitat de Catalunya, CTESC. Barcelona: 2004. 388 páginas. ISBN: 84-393-6389-3

VILASECA, Jordi y TORRENT, Joan. *Les TIC i les transformacions de l'empresa catalana*. Generalitat de Catalunya, CIDEM. 123 paginas. Barcelona: 2003. ISBN: 84-393-6523-3

VISSER, Jelle. "Why fewer workers join Union in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends". *British Journal of Industrial Relations*. (vol. 40, páginas 403-430). Blackwell Publications. Oxford: 2002.

BASES DE DATOS ESTADÍSTICAS

EUROPEAN SOCIAL SURVEY 2002/03: Base de datos con los resultados de la ESS 2002/03, se pueden obtener referencias cruzadas de todas las preguntas del cuestionario europeo. Se puede acceder a la consulta detallada a través de registro gratuita en <http://www.europeansocialsurvey.org/>

EUROSTAT: Base de datos a nivel de los países de Europa sobre indicadores económicos, sociales, laborales, etc... Actualizada mensualmente. Disponible en internet en www.europa.eu.int/comm/eurostat/

IDESCAT: Base de datos de Cataluña sobre indicadores económicos, sociales, laborales, etc.. disponible en www.idescat.net

INEBASE: Base de datos del estado español sobre indicadores económicos, sociales, laborales, etc.. Disponible en www.ine.es

LABOUR FORCE STATISTICS - DATA. Base de datos de la OCDE con datos absolutos sobre diversos indicadores del mercado laboral. Disponible en www.oecd.org

LABOUR FORCE STATISTICS - INDICATOS. Base de datos de la OCDE con datos relativos sobre diversos indicadores del mercado laboral. Disponible en www.oecd.org

LABOURSTAT: Base de datos del mundo de trabajo, actualizada trimestralmente por la OIT, disponible en internet en <http://laborsta.ilo.org/>

UNION: Base de datos de afiliados a los sindicatos en varios países. Actualizada anualmente por la OIT. Se puede obtener a petición a través de la web de la propia OIT.