

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CALIDAD DEL EMPLEO
EN LA UNIÓN EUROPEA

*COLLECTIVE BARGAINING AND EMPLOYMENT QUALITY
IN THE EUROPEAN UNION*

Santos M. Ruesga
Universidad Autónoma de Madrid
ruesga@uam.es

Laura Pérez Ortiz
Universidad Autónoma de Madrid
laura.ortiz@uam.es

Ana I. Viñas Apaolaza
Universidad Europea de Madrid
anaisabel.vinas@uem.es

ACCÉSIT III PREMIO JOSÉ LUIS SAMPEDRO

RESUMEN

Desde la Estrategia Europea de Empleo (EEE), el debate en temas laborales, tanto en la academia como en el ámbito de la política laboral, se está centrando en la capacidad de las economías europeas para crear empleo y de calidad. En este *paper* se desarrolla un análisis tipo *panel data*, para caracterizar la estructura de la negociación colectiva (centralización, coordinación y poder sindical) y la calidad del empleo (indicadores de calidad de la EEE), para los países del núcleo central de la UE en la última década. El análisis trata de contrastar una hipótesis de trabajo acerca de la posible influencia de las características de los diferentes sistemas de negociación colectiva en la evolución macroeconómica del empleo, no sólo en cantidad, sino en calidad, interpretando ésta por las condiciones laborales vigentes en cada mercado laboral.

Palabras clave: Negociación colectiva; Calidad del empleo; Unión Europea.

ABSTRACT

Since the European Employment Strategy, the discussion on labour issues, both in academia and in labour policy arena, is focusing on the ability of European economies to create jobs and qualified jobs. This paper develops a panel data analysis to characterize the structure of collective bargaining (centralization, coordination and union power) and employment quality (quality indicators of the EES) for the core countries of the EU in the last decade. The analysis seeks to contrast a hypothesis about the likely influence of different collective bargaining systems characteristics on macroeconomic employment development, not only in quantity terms but in quality ones, identifying last one as the working conditions prevailing in each labour market.

Keywords: Collective Bargaining; Job Quality; European Union.

Clasificación JEL: J51, J20



1. INTRODUCCIÓN

Desde la Estrategia Europea de Empleo (EEE), el debate en temas laborales, tanto en la academia como en el ámbito de la política laboral, se está centrando en la capacidad de las economías europeas para crear empleo y de calidad. En este sentido, en un continente donde las relaciones laborales están marcadas por la participación de los agentes sociales a través de la negociación colectiva, es posible analizar si esta participación influye en la calidad del empleo en los distintos mercados laborales.

Se desarrolla un análisis tipo *panel data*, para caracterizar la estructura de la negociación colectiva (centralización, coordinación y poder sindical) y la calidad del empleo (indicadores de calidad de la EEE), para los países del núcleo central de la UE en la última década. El análisis trata de contrastar una hipótesis de trabajo acerca de la posible influencia de las características de los diferentes sistemas de negociación colectiva en la evolución macroeconómica del empleo, no sólo en cantidad, sino en calidad, interpretando ésta por las condiciones laborales vigentes en cada mercado laboral.

La hipótesis plantea entonces que en los sistemas de negociación colectiva más centralizados o coordinados, donde además el poder sindical es elevado, es posible esperar que la creación de empleo, así como, sobre todo, la calidad del mismo, sea superior a la de aquellos otros países donde prima la negociación descentralizada, con poca coordinación, y una capacidad de presión sindical empobrecida. La hipótesis es que allí donde se puede negociar de manera centralizada y coordinada las grandes metas de los acuerdos, dejando para los ámbitos inferiores una multitud de temas, la capacidad de los negociadores se verá aligerada de buena parte de las cargas negociales, de manera que pueden centrar sus objetivos en los aspectos de la calidad del empleo.

Por otra parte, en los sistemas altamente descentralizados, toda la capacidad de los negociadores tiene que dispersarse en multitud de temas, diluyéndose de esta forma los amplios objetivos que se pueden alcanzar en el otro tipo de sistemas centralizados.

Sin embargo, es posible que cuando se negocia en ámbitos centralizados, los acuerdos alcanzados deban matizarse y llevarse a la práctica con ciertas

dificultades de aplicación en cada caso territorial o de menor ámbito. En estas situaciones, la negociación descentralizada puede tener ventajas sobre la más centralizada, al negociar no sólo sobre ciertos aspectos específicos que se pueden tratar en el ámbito en cuestión, sino sobre todo el abanico de posibilidades que permite la negociación colectiva, enriqueciendo de contenido cada proceso negociador.

En este trabajo intentamos determinar las posibles relaciones que se establecen entre los diferentes sistemas de negociación colectiva de los países del núcleo central de la Unión Europea (el grupo de los 15) y la evolución de la calidad del empleo, al hilo de las pautas marcadas desde la Estrategia Europea de Empleo, y, sobre todo, de los objetivos de Lisboa, donde se pretendía convertir a Europa “en la economía basada en el conocimiento más competitiva y avanzada del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”.

2. CALIDAD DEL EMPLEO

2.1. LA ATENCIÓN A LA CALIDAD DEL EMPLEO EN EUROPA

En Europa, la preocupación por la reducción del paro desde la década de los años setenta, dejó en un segundo plano los aspectos relativos a la calidad de los empleos creados. Las políticas económicas y de empleo se centraban exclusivamente en la generación de puestos de trabajo.

En 1997 aparece por primera vez una referencia comunitaria explícita a la calidad del empleo. En el marco del Tratado de la Unión Europea se decide, en la Cumbre Europea de Luxemburgo, la puesta en marcha de la Estrategia Europea del Empleo (EEE). El principal cambio de esta iniciativa radica en la consideración de algunos factores cualitativos del empleo, tales como la capacidad de inserción profesional, la capacidad de adaptación y la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo europeo. Así, a mediados de los años noventa ya existía cierta sensibilidad hacia la calidad de los empleos y las condiciones laborales de los trabajadores. Pero no es hasta el año 2000 cuando se materializa este interés a través de la Agenda de Lisboa, que incluye objetivos más concretos en materia de empleo y de su calidad. Con el mensaje de la Estrategia de Lisboa “Más y mejores empleos. Pleno empleo y de calidad”, se produce el relanzamiento de la EEE.

Con la Agenda de Lisboa, se indicaba la construcción de las políticas comunitarias sobre tres pilares: aumentar la tasa de empleo y modernizar los sistemas de protección social; mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y empresas y la flexibilidad de los mercados de trabajo; e incrementar las inversiones en capital humano a través de educación y formación.

En 2001, en el Consejo de Estocolmo (Comisión Europea, 2001), se da un paso más y se definen los aspectos principales de la calidad del empleo,

estableciendo los fundamentos de este concepto, mediante una división en diez dimensiones¹. Meses más tarde, en el Consejo de diciembre, Laeken fue escenario de la decisión de diseñar los indicadores que, desde 2003, se manejan oficialmente para medir la calidad del empleo (Comisión Europea, 2003).

En esa etapa, parece que la calidad del empleo queda ya asentada en la Agenda europea. Sin embargo, en 2004, en el marco de la evaluación intermedia de los objetivos de la Agenda de Lisboa, la Comisión creó un Grupo de Alto Nivel, presidido por Wim Kok, a fin de emitir una opinión independiente. Bajo el título “Trabajos, trabajos, trabajos. Crear más empleo en Europa”, el informe plasma la necesidad de incrementar el empleo y la productividad. Concluye que las mejoras estructurales logradas en la UE no son suficientes para alcanzar los objetivos de empleo establecidos en Lisboa.

En esta línea, la Comisión Europea presentó un programa de actuación para el periodo 2005-2008, que incluía ocho directrices para mejorar el empleo en la Unión Europea. Se concentran los esfuerzos en las políticas destinadas a alcanzar el pleno empleo, aunque atendiendo también a cuestiones puntuales de calidad del mismo: aplicar políticas de pleno empleo, mejorar la calidad y la productividad del trabajo y fortalecer la cohesión social y territorial; promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida; garantizar mercados de trabajo inclusivos con los solicitantes de empleo y las personas desfavorecidas; mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo; promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo; velar por que los salarios y otros costes laborales evolucionen de manera favorable al empleo; ampliar y mejorar la inversión en capital humano; y adaptar los sistemas de educación y de formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.

Un siguiente paso se da en el programa de acción “Informe Estratégico sobre la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo: ciclo 2008-2010”, que introduce cambios de cara a alcanzar los objetivos de la Agenda de Lisboa. Las líneas se centran en cuatro ámbitos: el aprovechamiento del potencial de las empresas; la inversión en capital humano y la modernización del mercado laboral; el conocimiento y la innovación; y la lucha contra el cambio climático y la eficacia energética.

La última revisión de la Estrategia de Lisboa, transformada en Europa 2020, toma como objetivos prioritarios la salida de la crisis a corto plazo y el crecimiento sostenible a largo plazo. La Comisión Europea propone cinco objetivos para lograr en 2020: el empleo, la investigación y la innovación, el cambio climático y la energía, la educación, y la lucha contra la pobreza. Entre estos objetivos, la cantidad de empleos tiene mayor peso que la

¹ A la que nos referiremos en el siguiente apartado.

calidad, a pesar de que no se olvidan algunos aspectos de la misma como es la educación y la formación.

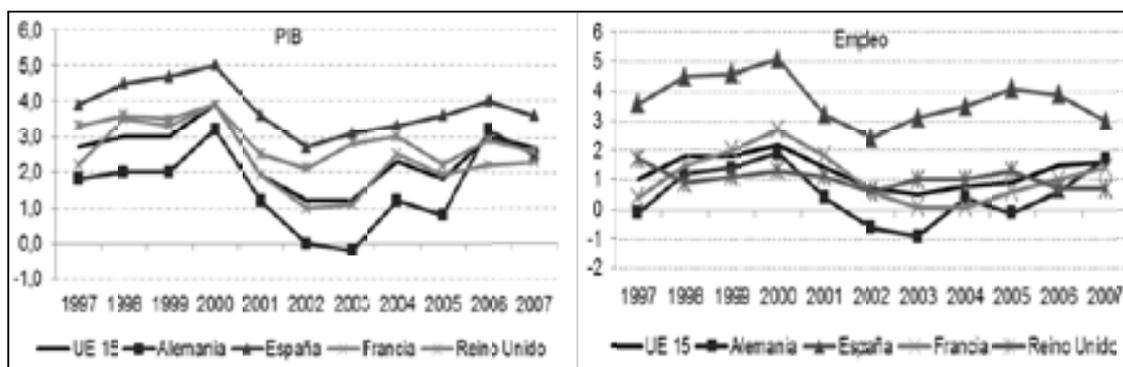
En definitiva, parece que en la segunda mitad de los años noventa se relajó la preocupación política exclusiva de detener el paro, y se abrió un hueco a los aspectos cualitativos de los empleos. Desde entonces, las cuestiones de calidad del empleo han convivido con el interés -siempre presente- por la cantidad de empleo que, lejos de desaparecer, cobra un nuevo impulso con el fuerte ajuste del empleo provocado por la crisis económica iniciada en 2008.

2.2. LA CALIDAD DEL EMPLEO: MEDICIÓN Y EVOLUCIÓN

Evolución económica y calidad del empleo

Desde 1997 hasta la reciente irrupción de la recesión económica en 2007, Europa vivió en general un periodo de crecimiento económico y del empleo. En este periodo de relativa estabilidad macro, únicamente cabe destacar el impacto de la crisis internacional, en la etapa 2001-2003, sobre algunas economías europeas (el caso más llamativo es Alemania y en menor medida Francia).

GRÁFICO 1: PIB A PRECIOS DE MERCADO Y EMPLEO, % VARIACIÓN INTERANUAL



Fuente: Eurostat.

Esta prosperidad económica y del empleo debía haberse trasladado al conjunto del mercado laboral y, por tanto, haber desembocado en una mejora de las condiciones laborales. Sin embargo, esta afirmación podría no resultar válida en todos los países.

Si tomamos como referencia España, durante más de una década y hasta 2007, mostró un elevado ritmo de crecimiento del empleo: entre 2002 y 2007 (INE, varios trimestres), el empleo creció a un promedio del 4% interanual, con una ocupación que superó los 20,35 millones en 2007 para una población activa de 22,19 millones. La tasa de ocupación se situó en el 66,6%, 7 puntos superior a la lograda en el año 2002. De 2,15 millones de personas desempleadas en 2002, el número bajó hasta 1,83 millones en 2007. Así, la

tasa de paro descendió 3,2 puntos entre ambos años (del 11,5% de 2002 al 8,3% de 2007).

Paralelamente, el mercado laboral español en esa década se caracterizó por un fuerte incremento de la temporalidad (hasta superar el 34% en 2006), el descenso de los salarios medios por el efecto composición, la ampliación de las brechas de género y la falta de formación de los trabajadores.

Así, en España, el aumento de la ocupación llegó de la mano de un empleo de fácil acceso, que no exigía elevada cualificación y que, como contrapartida, se remuneraba con bajos salarios, contratos temporales, inestabilidad y ausencia de promoción profesional, entre otros factores. Empleos, en definitiva, de baja calidad.

Pero el caso de España no es único. En Europa las cifras reflejan situaciones similares. La realidad muestra que, junto al aumento del número de ocupados, hecho que contribuye a lograr el objetivo económico de pleno empleo, existe el riesgo de que se produzca un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, más allá de la mejora de la cantidad del empleo se puede chocar con una falta de calidad del mismo.

Esta situación, que ya se producía en la etapa de expansión, corre el peligro de extenderse y agravarse en periodos de recesión económica como el actual, en los que el factor trabajo se debilita por la ausencia de demanda de trabajo de las empresas.

Y esto sucede a escala mundial. La evolución de la calidad del empleo no tiene un carácter regional ni nacional, sino que parece ser un fenómeno globalizado.

La medición de la calidad del empleo

Pero, ¿qué se entiende por (escasa) calidad del empleo? ¿Qué hay detrás de este término tan frecuentemente utilizado? El concepto sugiere varios fenómenos asociados, entre ellos: dificultad de acceder al trabajo; excesiva temporalidad en la contratación; precariedad, inseguridad e inestabilidad; bajos salarios y pérdida continua de poder adquisitivo; horarios interminables; imposibilidad de compaginar la vida personal y profesional; falta de interés de la empresa en la formación permanente de sus trabajadores; siniestralidad laboral, ausencia de seguridad y salud en el trabajo; discriminaciones y desigualdades laborales, profesionales y salariales; poca participación de los trabajadores en la empresa y en beneficios sociales, etc.

Cualquiera de estas características casaría con el concepto de baja calidad del empleo y, sin embargo, no se encuentra una definición universal aceptada². Para salvar este obstáculo, se desgrana el concepto atendiendo a

² La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001) define el concepto de “trabajo decente” como: “La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de su puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento y de la

las dimensiones del mercado laboral en las que está presente.

- Una dimensión intrínseca, formada por el salario del trabajador, su jornada laboral, el contenido de su trabajo (prestigio, interés e independencia) y las competencias que se exigen para su desarrollo.
- Una dimensión extrínseca, donde se incluye el entorno del trabajador: condiciones generales del trabajo, relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, posibilidades de formación, expectativas profesionales, coberturas y otros beneficios sociales.

A estas dos dimensiones habría que añadir una tercera que iría más allá de estas cuestiones microeconómicas y que reflejaría el comportamiento del mercado laboral respecto a los determinantes de calidad del empleo (igualdad, seguridad, estabilidad, conciliación,...). Se abarca de este modo la calidad de los empleos en el conjunto de una economía.

Siguiendo las pautas de los trabajos realizados por la Comisión Europea³, se parte de los llamados indicadores de Laeken, que se agrupan en diez dimensiones. De forma conjunta, estos indicadores explican la situación de la calidad del empleo.

En cada uno de estos diez bloques, se incluyen variables relacionadas con la calidad del empleo. En este artículo se ha delimitado el concepto de calidad en el empleo y de “mejores empleos” partiendo de estas dimensiones, pero eliminando algunas variables e introduciendo otras, no contempladas originalmente por la Comisión Europea. El Cuadro 1 resume las series utilizadas, para las que se han recopilado y analizado los datos de los países de la Unión Europea de los 15 países en el periodo 1997-2007⁴.

capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana”.

³ Además, se han consultado otras fuentes incluidas en las referencias bibliográficas.

⁴ Los datos proceden de EUROSTAT y OCDE. Los periodos considerados para el análisis de datos tratan de cubrir el periodo 1997-2007, para todos los países de la UE 15.

CUADRO 1: INDICADORES DE LAEKEN

Bloque	Indicadores
Condiciones generales del puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Número de horas trabajadas a la semana a tiempo completo • Ganancia anual bruta (ppa) (persona soltera sin hijos que gana el 50% del salario medio)
Formación y aprendizaje a lo largo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de empleo, según máximo nivel de educación alcanzado: primaria, secundaria, superior • Aprendizaje a lo largo de la vida. Adultos que participan en acciones de educación y formación
Igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de actividad masculina y femenina • Tasa de empleo masculina y femenina • Tasa de paro masculina y femenina • Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario de las mujeres en % del de los hombres
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Índice estandarizado de los accidentes de trabajo graves (ratio por cada 100.000 empleados)
Flexibilidad y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de temporalidad total • Trabajo a tiempo parcial involuntario: % involuntarios a tiempo parcial sobre total a tiempo parcial
Acceso y permanencia en el mercado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de empleo de trabajadores de 15 a 24 años y total • Tasa de empleo de trabajadores mayores de 50 años • Tasa de desempleo de larga y muy larga duración (12 y 24 meses)
Conciliación de la vida laboral y personal	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de empleo a tiempo parcial, total y femenina • Tasa de fertilidad • Tasa de temporalidad total • Diferencia tasa de temporalidad masculina y femenina
Diálogo Social y participación de los trabajadores*	n.d.
Diversidad y no discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de desempleo por grupos de edad: menores y mayores de 25 años • Tasa de empleo de trabajadores mayores de 50 años y total
Productividad y nivel de vida	<ul style="list-style-type: none"> • PIB a precios de mercado (mill. € corrientes) • Ratio de dependencia: % de desempleados sobre el total de empleados
Anexo. Políticas de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Gasto público en políticas laborales (% del PIB)

Fuente: Elaboración propia.

* Nota: Indicadores similares de esta dimensión se contemplan en los índices de la estructura de la negociación colectiva más adelante descritos.

2.3. ÍNDICES DE CALIDAD DEL EMPLEO

La dificultad de analizar todos los indicadores de calidad del empleo, unido a la falta de un indicador único, impide ofrecer conclusiones definitivas sobre la calidad del empleo en Europa. Por esta razón, algunos autores han planteado mejoras metodológicas en el análisis de la calidad del empleo, a partir de los indicadores de Laeken.

Algunos trabajos (Comisión Europea, 2008) proponen agrupar las diez dimensiones en las siguientes cuatro categorías: seguridad socio-económica, formación, condiciones laborales y conciliación de la vida personal y laboral.

En este artículo se lleva a cabo el mismo ejercicio de reducción, pero la distribución de los indicadores quedaría como sigue, incluyendo cuatro niveles:

- Indicadores de calidad intrínseca del puesto de trabajo
- Indicadores de igualdad, conciliación y no discriminación
- Indicadores de seguridad, acceso y permanencia en el trabajo
- Indicadores de nivel formativo

Los cuatro grupos corresponden a los ámbitos en los que se refleja la calidad del empleo y constituyen los índices de calidad del empleo construidos para el estudio empírico.

La labor de separar la calidad del empleo en cuatro dimensiones facilita el análisis que aquí se pretende realizar. Esta división y posterior agrupación de indicadores dentro de cada una de ellas, permiten hallar cuatro índices de calidad del empleo.

Índice de calidad intrínseca del puesto de trabajo

El primer índice está formado por los indicadores relacionados con las variables básicas de un empleo: salario y número de horas trabajadas. Para su estudio se usan en concreto:

- El número de horas trabajadas a la semana a tiempo completo
- La ganancia bruta anual

Más salario representa un mejor empleo, mientras un mayor número de horas trabajadas resta calidad de vida al trabajador.

Entre 1997 y 2007 predomina el mantenimiento y el descenso del número de horas trabajadas a la semana a tiempo completo en los países de la UE15. Sólo se encuentran algunas excepciones: Austria, Bélgica, Italia y Dinamarca.

El periodo 1997-2007 muestra la dispersión salarial que existe en la UE15. Por ejemplo, la ganancia bruta media anual de un trabajador en España o Portugal supone alrededor de la mitad de la de Alemania, Luxemburgo, Holanda o Reino Unido. No obstante, de los datos se deduce que la evolución para cada país ha sido favorable, salvo en Italia.

El comportamiento global del índice construido señala una mejora de la calidad intrínseca del empleo en todos los países, excepto en Italia.

Índice de igualdad, conciliación y no discriminación

El segundo índice agrupa los indicadores de tres grupos: igualdad, conciliación de la vida personal y laboral y no discriminación.

La primera dimensión del índice se compone de indicadores sobre la igualdad de género en el mercado laboral, incluyendo las diferencias en las tasas de actividad, empleo y desempleo y la brecha salarial (medida como el porcentaje de salario que cobran las mujeres sobre el salario masculino). Las diferencias hombres-mujer (en cualquier de los dos sentidos) revierten negativamente en este índice.

Los datos de tasas de actividad muestran una mayor integración de los hombres europeos en el mercado de trabajo frente a las mujeres. No obstante,

la presencia femenina es cada vez más fuerte y, como consecuencia, la diferencia por género en las tasas de actividad desciende en todos los países en la etapa 1997-2007.

Reflejo del comportamiento de las tasas de actividad son las tasas de empleo, inferiores también en el caso de las mujeres. A pesar de ello, la tendencia es similar: se reduce la brecha de género en las tasas de ocupación en todas las economías, excepto en Suecia (hay que puntualizar que este país, junto a Finlandia, presenta la distancia más reducida).

No sorprende la desigualdad que se produce también en las tasas de desempleo entre géneros. Esta divergencia, además, se amplía en un número importante de países, aunque se aprecian mejoras que destacan en España, Italia y Bélgica.

En la serie 1997-2007 del indicador de brecha salarial, se aprecia una reducción notable en Dinamarca y, en el otro extremo, un aumento muy pronunciado en Irlanda.

Relacionada con la primera dimensión de este índice, la segunda hace referencia a la conciliación de la vida personal y laboral. Se compone de tres indicadores:

- La tasa de parcialidad (porcentaje de personas empleadas a tiempo parcial sobre el total), total y femenina. Se parte del hecho de que el trabajo a tiempo parcial facilita la conciliación en ambos géneros y, por tanto, mejora la calidad del empleo.
- La tasa de fertilidad, indicativo de la integración de la mujer en el mercado de trabajo y sus posibilidades de compaginar la familia con el trabajo. La relación con el índice es positiva.
- La diferencia en la tasa de temporalidad por género. Su aportación al índice es negativa, al discriminar a las personas que intentan conciliar.

Cada vez es más frecuente encontrar personas empleadas a tiempo parcial en el mercado laboral europeo. Salvo en Grecia, entre 1997 y 2007 aumenta la tasa de parcialidad total en toda la UE15. Esto es una realidad que avanza entre las mujeres europeas, ya que sólo desciende su tasa en países con altos niveles de parcialidad femenina (como Suecia o Reino Unido). Destaca el elevado peso del trabajo a tiempo parcial en países como Holanda: más del 75% de las mujeres. Frente a estos datos, experiencias como Grecia (10,1%) indican que la conciliación de la vida personal y laboral aún no es un fenómeno extendido en toda Europa.

Predomina, en todo caso, el empleo a tiempo parcial entre las mujeres. Esto se debe, en parte, a los menores sueldos pagados a las mujeres, como indica la brecha salarial. No es casualidad que el promedio de hijos esperados por cada mujer a lo largo de su vida sea inferior a dos en toda Europa.

La tasa de temporalidad en la UE15 se ha comportado de forma desigual entre países y años. Se observan todas las situaciones: desde países que parten de tasas muy bajas que muestran un aumento (como Irlanda) o un descenso (Reino Unido) hasta países con altas tasas en aumento (Portugal) o

en descenso (España). La diferencia entre géneros para esta variable refleja notables mejoras en países como Irlanda y Finlandia y un empeoramiento que destaca en Italia y Francia.

La tercera dimensión del índice se basa en la discriminación por razones de edad. Se tratan en este apartado los problemas que existen en el mercado de trabajo para algunos colectivos de la población a la hora de obtener, desarrollar y mantener un trabajo.

Ya se ha visto en el punto sobre igualdad entre hombres y mujeres cómo estas últimas no se encuentran en la misma posición que los hombres. Su acceso al empleo tiene más barreras, sus condiciones laborales son peores, la tasa de temporalidad es más alta, su desarrollo profesional tiene techo, su salario es menor, y su salida del mercado es frecuente por el cuidado de los hijos y las escasas posibilidades que ofrecen las empresas para compaginar trabajo y familia.

Otros colectivos de la población como los jóvenes afrontan también dificultades de acceso al mercado y de precariedad en las condiciones laborales (tipo de contrato, salario, tiempo de trabajo,...). En muchos países la tasa de desempleo de los jóvenes más que duplica la de los mayores de 25 años. No obstante, durante el periodo de expansión económica, esta tasa de desempleo juvenil se ha reducido considerablemente, con algunas excepciones donde destaca el aumento de Luxemburgo.

Otro de los grupos de población que puede encontrarse en riesgo de exclusión es el de trabajadores mayores de 50 años. A pesar de observar una evolución positiva de la tasa de empleo de este colectivo en el conjunto de la UE15 entre 1997 y 2007, no hay que olvidar su vulnerabilidad en los periodos de recesión económica (por ejemplo en Dinamarca desciende su tasa de empleo entre 2006 y 2007).

La evolución global del segundo índice construido refleja una mejora de la calidad del empleo en el ámbito de la igualdad en los países de la UE15.

Índice de seguridad, acceso y permanencia en el trabajo

El tercer índice contempla tres bloques que, de forma conjunta, explican la estabilidad del empleo: su acceso, su permanencia y su seguridad.

El primero hace referencia a la seguridad y salud en el puesto de trabajo. Se observa con el indicador estandarizado de accidentes de trabajo graves, medido como ratio por cada 100.000 empleados. La evolución de esta variable ha sido positiva en toda Europa en la fase 1997-2007. Mejora, en este sentido, la calidad del empleo en el ámbito de la seguridad y la salud.

El segundo bloque se compone de variables que miden la flexibilidad y seguridad del puesto de trabajo. Los dos indicadores más representativos son el porcentaje de empleados con contrato temporal y el porcentaje de empleados involuntarios a tiempo parcial. En ambos casos, la relación con la calidad del empleo es inversa.

La evolución de la tasa de temporalidad en el conjunto de la UE15 muestra un comportamiento poco homogéneo, como ya se ha mencionado. De hecho,

se trata de una de las variables de mayor peso en el estudio de este índice, cuya dirección muestra lo sucedido con la calidad del empleo en los países europeos.

El porcentaje de trabajadores que lo hacen a tiempo parcial de forma involuntaria se reduce en parte de Europa. Sin embargo, en países como Alemania y España aumenta considerablemente, indicando un deterioro de la contratación laboral.

El último bloque de este índice analiza el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Se concentra en las edades en las cuales los trabajadores deben entrar o salir del puesto de trabajo y en la permanencia fuera del empleo. Para ello, se añaden los indicadores siguientes:

- La tasa de empleo de trabajadores de 15 a 24 años y la total. Mientras la tasa de empleo total ha crecido en el periodo en todos los países europeos, la de los jóvenes se ha reducido en algunos de ellos. Lideran el descenso Alemania y Portugal. En el otro extremo, Dinamarca y Holanda resaltan entre los países que muestran una subida de la tasa de ocupación juvenil.
- La tasa de empleo de los trabajadores mayores de 50 años. Su comportamiento entre 1997 y 2007 señala una mejora en todos los casos, como ya se ha visto.
- Las tasas de desempleo de larga y muy larga duración (12 y 24 meses). Quedar expulsado del mercado laboral y no poder volver en uno o dos años ha sido un fenómeno cada vez menos frecuente en toda Europa en el periodo analizado. Ambas variables indican una evolución favorable, excepto en Portugal y Luxemburgo en el paro de larga duración y en Alemania, Portugal y Suecia, en el de muy larga duración.

En términos globales, el tercer índice diseñado muestra un incremento de la calidad del empleo en todos los casos, salvo en Alemania y Portugal.

Índice de nivel formativo

En el último índice se agrupan indicadores que tratan de medir el nivel de educación de los trabajadores empleados y el acceso a formación y aprendizaje una vez integrados en el mercado de trabajo.

Dentro de este bloque se manejan dos variables:

- La tasa de empleo por máximo nivel de educación alcanzado
- El aprendizaje a lo largo de la vida, medido en porcentaje de adultos que participan en acciones de educación y formación

Primero se incluyen las tasas de empleo por nivel de educación alcanzado. Las posibilidades de estar ocupado difieren según el nivel de estudios logrado. Como indicador de calidad, se parte del hecho de que a mayor nivel de estudios, no sólo hay más posibilidades de estar ocupado, sino que es mayor la posibilidad de tener un empleo de más calidad. La tasa de empleo de las personas con estudios secundarios y, en especial, universitarios, actúa en la misma dirección que la calidad del empleo; sin embargo la tasa para la

educación primaria posee una relación inversa y, por tanto, su aportación al índice es negativa.

Los datos muestran que la tasa de empleo es mayor entre los trabajadores con estudios superiores finalizados a lo largo del periodo 1997-2007. En general, la tasa de ocupación ha evolucionado de manera positiva durante la etapa de expansión económica, con independencia del nivel de estudios. Sin embargo, los dos últimos años de recesión económica muestran caídas de la tasa entre quienes sólo han terminado estudios de primaria. En muchos países, para los trabajadores que han finalizado estudios secundarios y universitarios, la formación ha servido de protección frente a la crisis.

La segunda variable, la formación de los trabajadores, posee una relación directa con la calidad del empleo. Tomando con cautela las series de datos sobre formación a lo largo de la vida por razones metodológicas de cambios en su medición, se puede señalar que el porcentaje de trabajadores involucrados en acciones de formación y aprendizaje una vez dentro del mercado laboral ha crecido en la etapa 1997-2007 en el conjunto de países de la UE15.

La trayectoria del índice de calidad de nivel formativo es positiva en el periodo para todos los países, con excepción de Portugal.

2.4. EVOLUCIÓN DE LAS VARIABLES EXPLICATIVAS

A los indicadores de calidad del empleo hasta aquí descritos se añaden dos más en el análisis:

- Indicador explicativo de la evolución económica y del empleo
- Indicador explicativo de las políticas de empleo

En primer lugar, como indicadores de la evolución de la economía y el empleo se han seleccionado dos. Por separado tratan de explicar, en el modelo, parte del comportamiento de la calidad del empleo, debido a la dependencia ya descrita del funcionamiento de la economía y del mercado de trabajo sobre las condiciones laborales.

El valor absoluto del PIB a precios de mercado en unidades corrientes intenta explicar los índices de calidad intrínseca del puesto de trabajo, de igualdad, conciliación y no discriminación y de nivel formativo. Por su parte, la ratio de dependencia, medida como el porcentaje de parados sobre el total de empleados, se considera más adecuada para explicar el índice de seguridad, acceso y permanencia en el trabajo.

La estabilidad macroeconómica del periodo en el conjunto de la UE15 queda reflejada en el aumento del PIB y el descenso de la ratio de dependencia. Sólo en Portugal y Luxemburgo cabe subrayar un aumento de esta tasa.

En segundo lugar, como indicador del interés político por la calidad del empleo se ha elegido el gasto en políticas laborales, medido en porcentaje del PIB y donde se incluyen tanto las políticas activas como las pasivas.

La mejora del empleo en el territorio europeo ha provocado una reducción del gasto en políticas laborales en todos los países excepto en Portugal y

Austria, aunque por razones muy distintas. En el primer caso debido al peor funcionamiento del mercado laboral y su consecuencia sobre la necesidad de aumentar los subsidios por desempleo. Así, Portugal es el único país de la Unión donde ha aumentado el peso de las políticas pasivas en el periodo. En Austria, en cambio, el descenso del gasto en políticas pasivas ha sido superado por un incremento del gasto en políticas activas, cuyo resultado ha sido una mayor partida de gasto total para políticas laborales.

Tanto la propia actividad económica como las políticas de mercado laboral inciden en la calidad del empleo, tal como muestra el modelo aquí planteado. Pero, al margen del ciclo económico y del interés comunitario y de las acciones de los gobiernos por este tema, un tercer factor puede condicionar la calidad del empleo: los sistemas de negociación colectiva.

En este trabajo se contrasta la influencia de los diferentes sistemas de negociación colectiva en las condiciones laborales y la calidad del empleo en los países europeos, tomando como marco de referencia la evolución macroeconómica y las políticas laborales.

3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las piezas claves a la hora de entender la calidad del empleo, pasa por la participación de los interlocutores sociales y, especialmente, de los representantes de los trabajadores, en la determinación de las propias condiciones de trabajo.

Las hipótesis explicativas sobre la influencia de las relaciones laborales en los resultados económicos se pueden resumir como sigue:

- el razonamiento neoclásico supone que no hay efectos notables e incluso puede haber una influencia cada vez menos importante debido a la creciente internacionalización de la economía,
- el denominado corporativismo supone una relación monótona positiva entre el grado de organización en las relaciones laborales y la evolución económica, es decir, que los mejores resultados económicos se logran en las economías más centralizadas-coordinadas,
- el liberalismo cree que esta relación es monótona decreciente, por lo tanto, es en los sistemas menos regulados y más descentralizados donde se alcanzan los resultados macroeconómicos más favorables,
- la hipótesis de la relación en forma de campana (de Calmfors y Driffill, 1988) sugiere una relación no lineal entre los sistemas altamente centralizados-coordinados como los muy descentralizados-descoordinados siendo la peor solución la de los casos intermedios.

Entre ellas, las dos hipótesis relevantes en este análisis son la corporativista y la de relación en forma de campana, ya que se centran en la estructura de las relaciones laborales, girando el debate en torno al grado de centralización de la negociación colectiva. En los estudios más recientes, parece que existe cierta unanimidad sobre la mejor relación entre los sistemas altamente coordinados

y los mejores resultados macroeconómicos, aunque algunos autores (Driffill, 2006) señalan que no se ha refutado completamente la hipótesis en forma de campana de Calmfors y Driffill.

Por lo tanto, ya que las instituciones del mercado de trabajo, especialmente la negociación colectiva, juegan un papel clave en la determinación y evolución de las relaciones laborales, se podría determinar cómo es la influencia en los aspectos de la calidad del empleo que han centrado los objetivos de la Estrategia Europea en la última década.

En lo que afecta a la calidad, ya que en la negociación colectiva se pactan aspectos no sólo salariales, sino de jornada, cuestiones de igualdad, movilidad y otros, la estructura de la negociación favorecerá la amplitud o no de contenidos a negociar.

Esta estructura de la negociación colectiva, es decir, el ámbito en el que se negocia, la forma en que se organiza dicha negociación, se convierte en uno de los determinantes de los diferentes sistemas de negociación. Normalmente se emplea el término estructura de la negociación para aludir a los distintos ámbitos en que ésta se lleva a cabo. Sin embargo, la acepción más amplia hace referencia al conjunto de unidades de negociación y a las relaciones entre ellas, dentro de un segmento del sistema de negociación colectiva.

Sin embargo, hay otros conceptos que resultan fundamentales y permiten determinar los diferentes sistemas de negociación colectiva, como son, además del ámbito en el que se lleva a cabo la negociación, los grados de centralización y de coordinación con que se desenvuelve el proceso de negociación.

En este sentido, el ámbito de negociación hace referencia al nivel en el que se concluyen las negociaciones, que se distingue según el carácter funcional (empresa, sector o conjunto de la economía) y territorial (regional-provincial).

La característica que distingue al grado de centralización del mero ámbito de negociación es la capacidad que las organizaciones sindicales y patronales tienen de influir en los procesos de negociación y en la aplicación de los convenios colectivos resultantes. Con este término se hace referencia a dos rasgos fundamentales:

1. **Ámbito de la negociación:** conforma la principal característica del grado de centralización. La centralización se refiere a la estructura formal de la negociación salarial, según la cual se distinguen tres grandes niveles: la negociación a escala nacional o central (lo cual se identifica con los sistemas centralizados); la negociación en una industria dada (denominado sistema intermedio); y la negociación entre los representantes de los trabajadores y la dirección de una empresa (en cuyo caso se habla de negociación descentralizada).
2. **Cooperación interna:** teniendo en cuenta este concepto, una negociación colectiva es centralizada cuando las confederaciones sindicales y las organizaciones empresariales pueden influir y controlar las pautas de negociación en la economía.

Por tanto, se consideran sistemas centralizados aquellos en donde las negociaciones se realizan fundamentalmente en los más altos niveles, en los

que, además, las partes negociadoras tienen capacidad para controlar e influir en la aplicación de las pautas acordadas en los ámbitos inferiores.

Por el contrario, los sistemas descentralizados son aquellos fragmentados, en los que el ámbito predominante de negociación es el de la empresa, donde los acuerdos se fijan entre los sindicatos y la dirección empresarial, de manera que se considera que cada sindicato negocia independientemente, de forma individual, sin cooperación con niveles superiores de negociación.

Quedan entonces como modelos intermedios aquellos en que los acuerdos se firman en el ámbito industrial o sectorial, donde sindicatos y organizaciones empresariales pueden tener cierta capacidad de influencia sobre los ámbitos inferiores, del mismo modo que siguen las recomendaciones o pautas marcadas desde niveles superiores.

Sin embargo, el ámbito de negociación (al igual que en la mayoría de los países europeos) no es exclusivo, de forma que se crea todo un entramado de coordinación y articulación entre los diferentes niveles. De ahí que los sistemas donde existen estrechos lazos en y entre los interlocutores sociales, que permiten actuar “como si” estuvieran centralizados, gracias a una elevada coordinación, logran también ajustar los resultados de la negociación a la evolución económica.

CUADRO 2: ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN (2007)

Países	Intersectorial	Sectorial	Empresarial
Irlanda	XXX	X	X
Bélgica	XXX	XX	X
Finlandia, Grecia	XX	XXX	X
Países Bajos	X	XXX	X
Dinamarca, España, Italia, Portugal	X	XXX	XX
Austria, Suecia		XXX	X
Alemania		XXX	XX
Francia, Luxemburgo		XX	XX
Reino Unido		X	XXX

XXX: ámbito predominante; XX: ámbito importante; X: existe.

Fuente: Elaboración propia a partir de Comisión Europea (2006).

Por ello, la coordinación se puede definir como la medida en que los diferentes niveles o ámbitos de negociación se integran de forma que no perjudiquen a sus respectivos objetivos. Y así, la intensidad de la coordinación indica el grado en que las partes de la negociación son capaces de tener en cuenta las consecuencias macroeconómicas de sus decisiones. Puede tener lugar en sistemas tanto centralizados como descentralizados, pues es la capacidad de organización de las unidades de negociación en busca de un objetivo común la que determina el grado de coordinación de un sistema, a través de la cooperación entre las políticas salariales.

La coordinación en la negociación puede suceder de varias formas, ya sea: mediante la delegación formal de la negociación en los ámbitos más centralizados; la coordinación formal entre diferentes unidades negociadoras; la existencia de un modelo o patrón de negociación, donde la fijación del salario agregado se determina en un sector clave; las normas o recomendaciones informales de determinación salarial; o la firma de pactos sociales entre los interlocutores sociales, incluso con participación del gobierno.

CUADRO 3. GRADO DE COORDINACIÓN

	1997	2007
Máxima coordinación	Irlanda, Bélgica	Irlanda
	Alemania, Austria, Grecia, Italia, Países Bajos, Finlandia	Alemania, Austria, Bélgica, Grecia, Italia, Países Bajos, España
Coordinación media	Dinamarca, Suecia, España, Portugal	Finlandia, Dinamarca, Suecia, Portugal
	Luxemburgo, Francia	Luxemburgo, Francia
Mínima coordinación	Reino Unido	Reino Unido

Fuente: Elaboración propia a partir de Visser (2009).

Los análisis sobre la relación entre los resultados macroeconómicos de la negociación colectiva y la estructura de la misma parecen coincidir en que en aquellos sistemas con un mayor grado de coordinación-centralización de la negociación colectiva se obtienen mejores resultados macroeconómicos (Comisión Europea, 2006). No se confirma, por el contrario, que también se logren buenos resultados en los sistemas altamente descentralizados, tal y como proponían Calmfors y Driffill (1988) en su famosa teoría de la forma de campana⁵.

Una elevada coordinación conlleva la búsqueda de un objetivo común, lo que facilita la consecución de mejores resultados para el conjunto, mientras que no se confirma que con la suma de las individualizaciones maximizadoras se alcance la misma mejora para el conjunto de la economía.

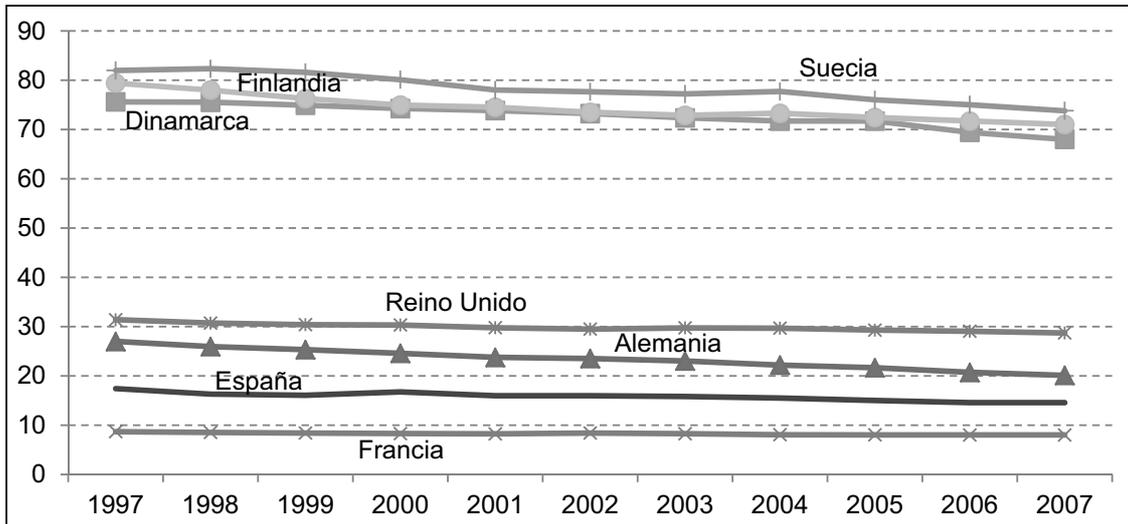
Por otra parte, además de la estructura de la negociación, otro de los pilares se basa en la capacidad de los sindicatos para ejercer presión sobre los resultados de la negociación. Esta capacidad de maniobra viene determinada por la afiliación a los sindicatos y la proporción de empleados cubiertos por un convenio colectivo (es decir, la cobertura de la negociación).

A priori, la tasa de afiliación sindical (número de afiliados como proporción o bien de la población activa –tasa de afiliación bruta– o bien de todos los

⁵ Según esta teoría, aquellos sistemas donde la centralización está tanto muy centralizada como muy descentralizada son los que presentan mejores logros macroeconómicos, en términos de niveles de inflación, desempleo y crecimiento del PIB, siendo los sistemas intermedios los que obtienen los peores resultados.

asalariados-tasa de afiliación neta) se perfila como la variable que mejor puede captar la capacidad de presión que pueden ejercer los sindicatos en la búsqueda de mejoras en las condiciones de empleo para sus afiliados y, en general, de todos los trabajadores.

GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL NETA EN ALGUNOS PAÍSES



Fuente: Elaboración propia a partir de Visser (2009).

La tasa de afiliación máxima se ha registrado en Suecia, con una tasa de afiliación neta media del 78,3 por ciento durante el periodo 1997-2007. En cambio, la menor tasa de afiliación la ha venido registrando Francia, con una tasa media del 8,25 por ciento durante el periodo, seguida de España, con una tasa de afiliación media que no alcanza el 16 por ciento.

El proceso de pérdida de afiliación sindical se constata en todos los países: tanto en aquellos que partían de elevadas tasas, como los nórdicos⁶ (que son los que, además registran las mayores caídas en las tasas de afiliación), como en los países de menor participación sindical, como pueda ser Alemania o el Reino Unido. Entre 1997 y 2007 se ha producido una reducción de más de 5 puntos de media en el conjunto de países de la UE-15.

La otra característica que condiciona en mayor medida la capacidad de presión de los sindicatos es la tasa de cobertura, que indica el porcentaje de trabajadores afectados por un convenio colectivo respecto al total de trabajadores. En principio, cuanto mayor sea la tasa de cobertura, mayor

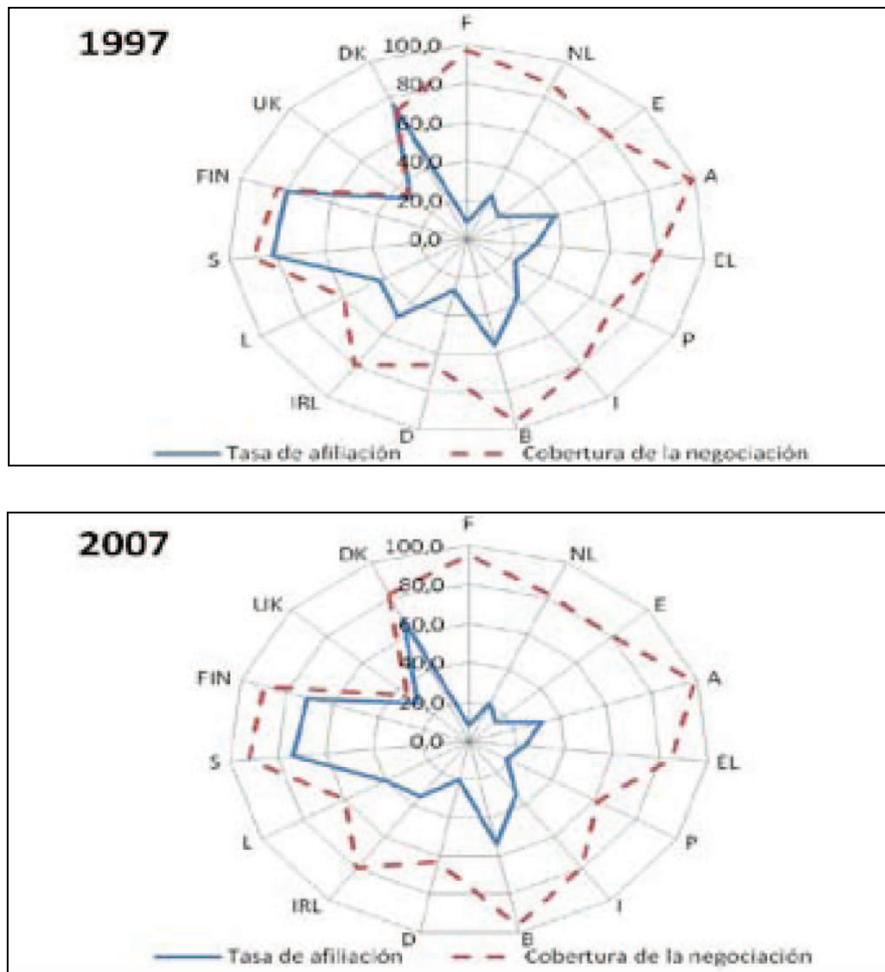
⁶ Estos países son precisamente los que tienen un sistema denominado de Gante. Según estos esquemas, el seguro de desempleo lo organizan los sindicatos a través de los fondos de sus militantes. Dichos fondos, además, se ven complementados o apoyados de manera generosa por parte del Estado, pero son las organizaciones sindicales quienes controlan el esquema de subvenciones por desempleo. Por tanto, en estos países la militancia en un sindicato se torna más ventajosa. En Suecia, en los últimos años se han producido cambios en la gestión de estos fondos de desempleo, lo que ha podido provocar la disminución de las tasas de afiliación.

será la presión que puedan ejercer los sindicatos en la negociación, al afectar sus decisiones a un conjunto amplio de la población trabajadora.

Así, la tasa de cobertura mide la importancia relativa del convenio colectivo como mecanismo de regulación en un determinado país e indica la capacidad de “gobierno” de un convenio colectivo en su propio campo.

Precisamente en los dos países con menores tasas de afiliación, Francia y España, las tasas de cobertura son elevadas (el 95 por ciento en Francia y alrededor del 80 por ciento en España), de manera que las bajas tasas de afiliación se pueden compensar ligeramente por esta extensión de la aplicación de los convenios colectivos a la amplia mayoría de los trabajadores.

GRÁFICO 3: EXCESO DE COBERTURA, ENTRE LAS TASAS DE AFILIACIÓN Y COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Fuente: Elaboración propia a partir de Visser (2009).

Con esta información, por países y a lo largo de la etapa que comienza con la implantación de la Estrategia Europea de Empleo, con el denominado “proceso de Luxemburgo”, se puede construir un único índice que recoja toda la información sobre el ámbito o nivel donde se realiza preferentemente la

negociación colectiva, la coordinación de la misma, y la capacidad de presión que pueden ejercer los sindicatos, a través de la tasa de afiliación, matizada por la tasa de cobertura.

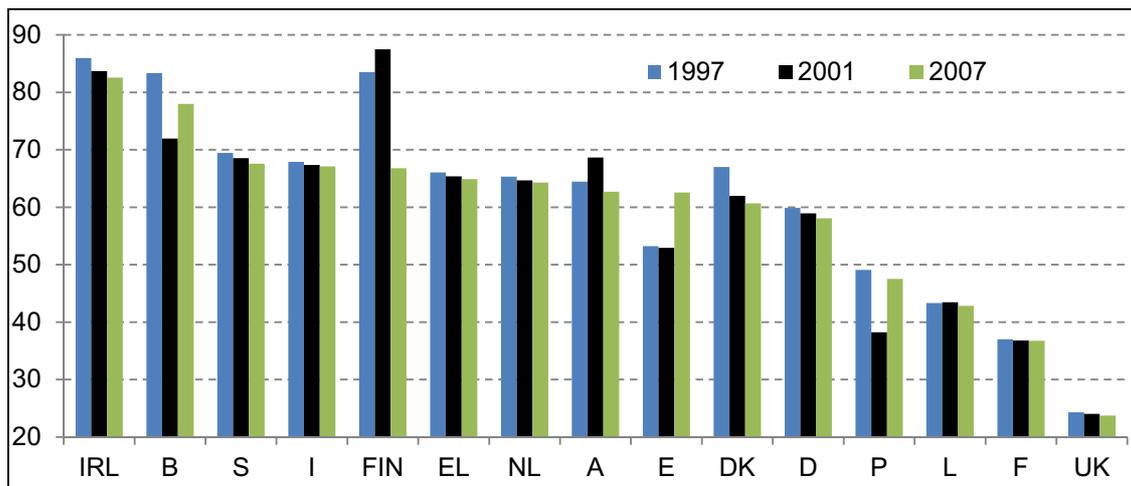
CUADRO 4: ÍNDICE DE COORDINACIÓN Y CENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Indicador	Influencia	Ponderación
Índice de coordinación	+	50
Índice de centralización	+	25
Tasa de afiliación sindical	+	20
Tasa de cobertura de la negociación	+	5

Fuente: Elaboración propia a partir de Pérez Ortiz (2004).

Este indicador sintético del grado de centralización y coordinación, así como la capacidad de poder sindical, permite analizar con una única variable, los diferentes sistemas de negociación colectiva.

GRÁFICO 4: INDICADOR SINTÉTICO DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL PODER SINDICAL



Fuente: Elaboración propia.

4. ANÁLISIS EMPÍRICO

El análisis que aquí se plantea trata de captar la posible influencia de los diferentes sistemas de negociación colectiva en los resultados de mejora de la calidad en los mercados de trabajo de los países de la Unión Europea de los 15.

La primera parte del trabajo ha consistido en elaborar los índices sintéticos de calidad de cada bloque (CAL1, CAL2, CAL3 y CAL4), para lo que se ha procedido a estandarizar los indicadores, convirtiéndolos todos ellos a valores comprendidos entre 0 y 100, asimilando el valor máximo de cada indicador a

100, y relativizando respecto a éste el resto de la serie⁷. Los índices sintéticos de calidad se expresan entonces como la suma de todos los indicadores, una vez ponderados por su correspondiente peso⁸.

4.1. METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS

Para analizar la influencia de los sistemas de negociación colectiva en la evolución de la calidad del empleo, se plantea un análisis del tipo panel data, donde se combina la información en estadísticas de corte transversal (para los 15 países del núcleo central de la Unión Europea) y para una serie temporal que abarca los años 1997 a 2007.

De esta forma, se puede contrastar si la influencia de las variables es similar a lo largo del tiempo y entre los distintos países. En definitiva, se trata de analizar si ante un mismo efecto temporal (una “perturbación”, en este caso positiva, como podría ser el objetivo común planteado a todos los países contemplados de mejorar la calidad del trabajo), las características propias de los países hacen que reaccionen de una manera u otra.

Por tanto, se ha construido un modelo de datos de panel, combinando la información de 15 países de la UE en una serie temporal (1997-2007), con el objeto de contrastar si la influencia de la negociación colectiva es similar a lo largo del tiempo y entre los distintos países, recogiendo para ello la heterogeneidad no observable. Se aplica un método de efectos fijos (que considera que las variables explicativas influyen por igual a cada país, que, en realidad, se diferencia por las características propias, recogidas en el término independiente), con corrección de la heteroscedasticidad entre países y de la correlación contemporánea o autocorrelación de los errores (regresiones aparentemente no relacionadas). La especificación toma entonces la forma:

$$y_{it} = \beta_0 + \mathcal{G}'s_{it} + \gamma'z_{it} + \lambda'h_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

donde y_{it} es la variable endógena (cada uno de los bloques de calidad del empleo respectivamente), siendo las variables exógenas un vector de variables macroeconómicas (la evolución del PIB o la tasa de dependencia, s_{it}); el vector de

⁷ Salvo las variables que influyen de forma negativa, que se han restado de 100, de manera que la incidencia se mide en sentido inverso.

⁸ La reducción del número de indicadores de calidad a través del cálculo de índices sintéticos es una práctica habitual para manejar la información. Esta misma técnica la emplean en otros trabajos sobre calidad del empleo, como el de la Comisión Europea (2008). Sin embargo, nosotros creemos que no se deben ponderar todos los indicadores parciales por el mismo peso, pues su importancia relativa en la evolución de la calidad del empleo es claramente diferente. Aunque no existen trabajos previos que identifiquen claramente esas ponderaciones, en algunos sí se plantean similares pesos (Leschke et al., 2008). En este análisis planteamos una posibilidad tentativa sobre la importancia de cada indicador en el índice sintético, de ahí que hayamos realizado una ponderación diferente para cada uno.

la estructura de la negociación colectiva (índice de centralización-coordinación y poder sindical, z_{it}); y un último vector con el gasto en políticas laborales (h_{it}).

CUADRO 5: RESUMEN DE INDICADORES DE LOS ÍNDICES DE CALIDAD EN EL EMPLEO

	Índice	Influencia	Ponderación (/100)
CAL1	ÍNDICE DE CALIDAD INTRÍNSECA DEL PUESTO DE TRABAJO		100
	<i>Condiciones generales del empleo</i>		
HSETC	Número de horas trabajadas a la semana a tiempo completo	-	40
SALBA	Ganancia anual bruta	+	60
CAL2	ÍNDICE DE CALIDAD DE IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN		100
	<i>Igualdad de género</i>		
ACVHM	Diferencia tasa de actividad masculina y femenina	-	10
TOCHM	Diferencia tasa de empleo masculina y femenina	-	10
TPHM	Diferencia tasa de paro masculina y femenina	+	10
BSALHM	Brecha salarial entre hombres y mujeres: salario mujeres en % del de hombres	+	10
	<i>Conciliación de la vida laboral y personal</i>		
TTPAR	Personas empleadas a tiempo parcial sobre el total	+	5
TPARM	Personas empleadas a tiempo parcial sobre el total, mujeres	+	5
FERT	Tasa de fertilidad	+	10
TTEMP	Personas empleadas con contrato temporal sobre el total	-	10
TEMPHM	Diferencia de la tasa de temporalidad femenina y masculina	-	10
	<i>Diversidad y no discriminación</i>		
TPJOV	Tasa de desempleo menores de 25 años	-	5
TPMAD	Tasa de desempleo mayores de 25 años	-	5
TOCMAY	Tasa de empleo de trabajadores de mayores de 50	+	5
TOCTOT	Tasa de empleo total	+	5
CAL3	ÍNDICE DE CALIDAD DE SEGURIDAD, ACCESO Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO		100
	<i>Seguridad y salud en el trabajo</i>		
IALM	Índice estandarizado de accidentes de trabajo graves	-	10
	<i>Flexibilidad y seguridad</i>		
TTEMP	Trabajadores con contrato temporal sobre el total	-	30
TTPAR	Tasa de empleo parcial involuntario	+	10
	<i>Acceso y permanencia en el mercado de trabajo</i>		
TOCJOV	Tasa de empleo de trabajadores de 15 a 24 años	+	5
TOCTOT	Tasa de empleo de trabajadores total	+	10
EMSMT	Edad media de salida del mercado laboral	-	10
TPLD	Tasa de desempleo de larga duración (12 meses)	-	10
TPMLD	Tasa de desempleo de muy larga duración (24 meses)	-	15
CAL4	ÍNDICE DE NIVEL FORMATIVO		100
	<i>Formación y aprendizaje a lo largo de la vida</i>		
TOCPRIM	Tasa de empleo trabajadores con estudios primarios	-	10
TOCSEC	Tasa de empleo trabajadores con estudios secundarios	+	10
TOCSUP	Tasa de empleo trabajadores con estudios superiores	+	20
ADFORM	Adultos que participan en acciones de educación y formación	+	10

Fuente: Elaboración propia a partir de Comisión Europea (2003).

4.2. RESULTADOS ESPERADOS

En principio, cabe esperar que los países con sistemas de negociación colectiva relativamente más centralizados o coordinados, obtengan buenos resultados (mejor calidad del empleo) puesto que la negociación permite

canalizar a través de la elevada coordinación, las necesidades generales de los trabajadores, mientras que en escalas o niveles inferiores se detallan más opciones ligadas a la calidad del empleo. Es decir, una vez que la negociación se plantea en ámbitos más centralizados, los negociadores de los ámbitos inferiores tienen más capacidad para poder negociar adecuadamente la calidad de los puestos de trabajo, medidas de igualdad, conciliación y no discriminación, y los temas de seguridad, acceso y permanencia en el trabajo.

Por tanto, los efectos sobre el mercado de trabajo y la economía en general, pueden ser más beneficiosos en los sistemas de elevada centralización y coordinación, que en aquellos otros donde la negociación se lleva a cabo primordialmente en las empresas, de manera descentralizada. En estos casos, los negociadores han de negociar cada apartado de los convenios colectivos, buscando no solo la mejora de la calidad del empleo, sino la propia estabilidad en el mismo, así como los incrementos salariales.

En este sentido, el poder que los sindicatos pueden ejercer en las negociaciones resulta primordial, pues la relación directa con la calidad del empleo señala cómo estos aspectos de calidad que se propugnan desde la coordinación de las directrices y estrategias europeas, no son suficientes si no se implementan en el marco de la negociación bipartita. En los sistemas donde la participación (y la presión) de los sindicatos es mayor, se presupone que también lo es la calidad de los puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo de sus trabajadores.

Además, desde la UE, se fomenta la participación de los agentes sociales en el proceso de determinación de las condiciones de empleo, por el papel estabilizador que pueden desempeñar, que posibilitaría la adecuada planificación e inversión, lo cual permitiría, a su vez, un mayor desarrollo económico, en un entorno de mundialización donde la capacidad competitiva no debe lograrse únicamente mediante menores costes, si Europa quiere “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y avanzada del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”, tal y como refleja la Agenda de Lisboa. Además, una mayor participación implica también una mejor y más completa información de la situación real de cada empresa y sector donde los sindicatos negocian las condiciones laborales, permitiendo así que los representantes de los trabajadores adecúen sus demandas al entorno competitivo concreto.

4.3. APLICACIÓN DEL MODELO: RESULTADOS

Se han realizado cuatro regresiones sobre cada uno de los bloques construidos con los indicadores de la calidad del empleo, obteniéndose los siguientes resultados⁹.

⁹ Las variables se muestran en logaritmos, salvo las políticas laborales, que al ser niveles tan reducidos,

Regresiones sobre la calidad intrínseca del puesto de trabajo (CAL1)

La principal referencia de la calidad en el puesto de trabajo proviene del tiempo que se le dedica y la remuneración que se obtiene. Por ello, la variable endógena retardada tiene un mayor peso en la ecuación.

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
const	-1,74181	0,542122	-3,2130	0,00165	***
I_PIB	0,24333	0,0492967	4,9360	<0,00001	***
I_ENC	-0,0195565	0,0670391	-0,2917	0,77096	
I_CAL1_1	0,659238	0,0550641	11,9722	<0,00001	***

La variable macroeconómica refuerza la idea de la relación directa entre el crecimiento económico y nivel de desarrollo (I_PIB) y la preocupación por una mayor calidad del empleo. Un periodo de estabilidad macro y de creación de empleo, como el de la década 1997-2007, revierte positivamente en la calidad intrínseca del trabajo, en términos de horas de trabajo y de ganancia.

Sin embargo, el índice que engloba conjuntamente las características de centralización y coordinación de la negociación colectiva (que tomadas de forma separada presentan problemas de multicolinealidad), así como la capacidad de presión de los sindicatos (ENC) no se muestra significativo, pues la relación entre la estructura de la negociación colectiva y la calidad del empleo medida por la remuneración y las horas dedicadas, necesita de más variables explicativas o bien de otros indicadores de calidad intrínseca del puesto de trabajo.

Regresiones sobre la calidad del empleo: igualdad, conciliación y no discriminación (CAL2)

De nuevo existe una relación directa entre el crecimiento económico (PIB) y la calidad del empleo, que muestra la mayor preocupación, a medida que se desarrolla una economía, por aspectos que no contemplan únicamente la cantidad de empleo creado. Al aumentar la renta, se incrementan las condiciones de igualdad, conciliación y no discriminación en el mercado de trabajo.

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
const	2,00862	0,180538	11,1257	<0,00001	***
POLAB	-0,0255185	0,00572379	-4,4583	0,00002	***
I_ENC	0,0559961	0,0263036	2,1288	0,03493	**
I_PIB	0,14296	0,0119966	11,9167	<0,00001	***

se convierten en negativos.

El índice que recoge la estructura de la negociación colectiva, ENC) presenta signo positivo, indicando que en los países de elevada centralización–coordinación y poder sindical, la calidad del trabajo es mayor, gracias a la capacidad de los modelos centralizados para negociar los aspectos macroeconómicos del empleo y los salarios, dejando la posibilidad de concretar los aspectos de la calidad del trabajo en niveles de negociación inferior. Esta relación indica que en los países con mayores índices de ENC, las condiciones de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar son mayores, reforzando la idea de que a través de la mayor participación de los sindicatos, se pueden lograr mejoras en la calidad del trabajo en este aspecto.

Las políticas laborales (POLAB), aunque planteadas con el objetivo de luchar contra el desempleo y paliar sus efectos en términos de renta, aparecen implicadas en la calidad del empleo, al contribuir al ajuste entre las necesidades de formación y las mejoras en los tiempos de búsqueda de empleo. No obstante, el signo que presentan sobre este índice es negativo, mostrando que un mayor gasto destinado a las políticas laborales no supone mejoras en la calidad del empleo. El mayor peso que poseen las políticas pasivas en el total, detrae recursos que podrían destinarse en otros usos a políticas activas de igualdad, no discriminación y conciliación.

Regresiones sobre la calidad del empleo: seguridad, acceso y permanencia en el empleo (CAL3)

La ratio de dependencia (que mide la proporción de desempleados sobre el total de empleo, I_REDEP) señala la relación entre una mayor ocupación y una mayor tendencia a buscar la calidad del puesto de trabajo, con mejoras en las condiciones de acceso, seguridad y permanencia en el trabajo. Muestra signo negativo, pues una mayor proporción de desempleados sobre los ocupados, implica menores posibilidades de acceder a un empleo, con consecuencias negativas sobre la calidad de la contratación y de las condiciones laborales.

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
const	3,92442	0,313746	12,5083	<0,00001	***
I_ENC	0,199031	0,0780434	2,5503	0,01179	**
I_REDP	-0,316848	0,0322354	-9,8292	<0,00001	***
POLAB	0,00483812	0,0173483	0,2789	0,78073	

El índice de estructura de la negociación colectiva (ENC) señala una relación directa con la calidad del empleo, en el aspecto de acceso, seguridad y permanencia en el mismo. En aquellos países donde la negociación se lleva a cabo de forma centralizada, con una mayor coordinación de o entre los interlocutores, y una mayor capacidad de presión por parte de los representantes de los trabajadores, la posibilidad y el interés de contemplar

aspectos de las relaciones laborales que no se centran exclusivamente en el nivel de empleo y los salarios, es también mayor.

Las políticas laborales (POLAB), que podrían tener cierta influencia sobre la mejora y reducción de los tiempos de búsqueda de empleo, no resultan significativas.

Regresiones sobre la calidad del empleo: nivel formativo (CAL4)

Se repite la relación directa entre el crecimiento económico (PIB) y la calidad del empleo, en este caso en el ámbito de la educación y la formación. Un mayor crecimiento económico va ligado a aumentos en los niveles educativos y formativos.

	Coefficiente	Desv. Típica	Estadístico t	Valor p	
const	2,87147	0,227719	12,6097	<0,00001	***
I_ENC	-0,00208222	0,0331777	-0,0628	0,95004	
I_PIB	0,0995801	0,0151318	6,5808	<0,00001	***
POLAB	-0,0195379	0,00721964	-2,7062	0,00761	***

Las políticas laborales (POLAB) presentan signo negativo, consecuencia del elevado peso de las políticas pasivas en el total, frente a las actuaciones que impulsan la formación de los trabajadores. Por su parte, el índice de estructura de la negociación colectiva (ENC) no resulta significativo, pues el nivel formativo de los trabajadores no constituye un eje prioritario de la negociación colectiva. Dada la separación entre educación y empleo que tradicionalmente han manifestado las políticas en los países europeos, otras variables relacionadas con las políticas educativas, y no con el mercado de trabajo, podrían explicar la calidad del empleo en este ámbito.

5. CONCLUSIONES

El análisis realizado, sin mostrar una relación determinista, permite resaltar la importancia que los principales rasgos de los sistemas de negociación desempeñan en algunos aspectos de la calidad del empleo, medida a través de indicadores sintéticos. Se basa en la creciente importancia adquirida por la calidad del empleo desde la segunda mitad de los años noventa en los países de la Unión Europea y en el impulso político de esta cuestión desde las instancias europeas.

La construcción de cuatro indicadores sintéticos de calidad del empleo, agrupados a partir de los indicadores más específicos de cada dimensión, ha supuesto el primer paso del análisis. Además, un nuevo indicador sintético nos ha permitido resumir en un único índice las características que determinan la centralización y coordinación de la negociación colectiva en cada país, así como la capacidad de ejercer presión que pueden alcanzar los sindicatos.

Acompañan a esta variable explicativa otras dos, que resumen la evolución económica y el gasto en políticas laborales.

Con ello, y en un modelo de datos de panel, para el periodo 1997-2007 en los 15 países de la UE, se ha tratado de contrastar si efectivamente ante la pretensión de un objetivo común de mejorar las cotas de calidad del empleo, las economías europeas obtienen resultados homogéneos o no, en función de sus instituciones del mercado de trabajo (en este caso, de la negociación colectiva).

Los resultados señalan que podría darse una relación positiva entre mayores grados de centralización-coordinación-poder sindical y alguno de los indicadores de calidad; en concreto, los recogidos por los índices sintéticos que hacen referencia a la calidad del empleo en cuanto a igualdad, conciliación y no discriminación, así como el relativo a la seguridad, acceso y permanencia en el empleo.

Sin embargo, la relación entre la estructura de la negociación colectiva y la calidad del empleo no resulta significativa cuando se consideran los aspectos de la calidad intrínseca del puesto de trabajo y el índice de nivel formativo. Es posible que la razón se encuentre en que son estos, precisamente, los aspectos de calidad del empleo que menores posibilidades tienen de llevarse a la negociación colectiva. En el primer caso se produce una incidencia positiva de la estabilidad macroeconómica y de la creación de empleo en el número de horas trabajadas y del salario obtenido. En el segundo, muchas de las cuestiones relacionadas con la educación y la formación son competencia de las políticas de educación, y no tienen tanta cabida ni en las políticas laborales ni, sobre todo, en los procesos de negociación.

En definitiva, los sistemas de negociación colectiva más centralizados-coordinados y con mayor capacidad de presión sindical, se muestran como los más adecuados para contemplar los aspectos de mejora de la calidad del trabajo en los ámbitos de igualdad, conciliación y no discriminación y en los de estabilidad del empleo y acceso al trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calmfors, L. y Driffill, J. (1988): "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy*, vol.6.
- Coats, D. y Lekhi, R. (2008): '*Good Work*': *Job Quality in a Changing Economy*, The Work Foundation.
- Comisión Europea (2001): *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones*, acerca de "Las Políticas Sociales y de Empleo: un marco para invertir en calidad". COM (2001) 313 final, Bruselas, 20.6.2001.
- Comisión Europea (2003): *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las*

- Regiones*, de 26 de noviembre de 2003, sobre la mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes. COM (2003) 728.
- Comisión Europea (2003b): *Directrices para las políticas de empleo (2003-2005)*, Decisión n.º 578/2003/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.
- Comisión Europea (2006): "Industrial Relations and Economic Performance: An Overview of Research Results", *Industrial Relations in Europe*, Luxemburgo.
- Comisión Europea (2008): "Measuring the Quality of Employment in the EU", *Employment in Europe 2008*, Luxemburgo.
- Comisión Europea (2009): *Indicators for Monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis 2009 compendium*. Latest update: 03/11/2009 DG Employment, Social Affairs And Equal Opportunities.
- Comisión Europea (2010): *Comunicación de la comisión: Europa 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, Bruselas, 3.3.2010 COM (2010) 2020.
- Dahl, S.; Nesheim, T. y Olsen, K. M. (2009): "Quality of Work – Concept and Measurement". REC-WP 05/2009 *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECOWE Publication*, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh.
- Davoine, L.; Erhel, C. y Guergoat, M. (2008): *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Rapport de recherche nº 45, Centre d'Études de l'Emploi, disponible en http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/45-RappR_European_labour_markets.pdf
- Driffill, J. (2006): "The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What Have We Learned?", *Journal of Common Market Studies*, 44, (4), 731-756.
- European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (varios años): *European Survey of Working Conditions*.
- Eurostat (varios años): *Base de datos* en <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- González Begega, S. y Guillén Rodríguez, A. M. (2009): "La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81, Madrid.
- Institut de Recerca en Economia Aplicada (IREA) (2006): *Estudio Manpower Professional sobre Calidad Laboral*, en <https://candidate.manpower.com/>
- Instituto Nacional de Estadística (varios trimestres): *Encuesta de Población Activa*, en www.ine.es.
- Leschke, J.; Watt, A. y Finn, M. (2008): "Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index", Working Paper 2008.03,

- European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).*
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (varios años): *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, MTIN.
- OCDE (varios años): *Base de datos*, en <http://stats.oecd.org/index.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo (2001): "Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global", *Resumen del Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001*, en <http://www.oit.org/public/spanish/bureau/dgo/messages/2001/summary.htm>
- Peña-Casas, R. (2009): "More and Better Jobs: Conceptual Framework and Monitoring Indicators of Quality of Work and Employment in the EU Policy Arena". REC-WP 06/2009 *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe RECWOWE Publication*, Dissemination and Dialogue Centre, Edimburgo.
- Pérez Ortiz, L. (2004): *La influencia de la negociación colectiva en los resultados macroeconómicos en la Unión Europea*, Tesis Doctoral, Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, Facultad de CC. Económicas y Empresariales, Universidad Autónoma de Madrid.
- Ruesga Benito, S. M.; Pérez Ortiz, L. y Da Silva Bichara, J. (2003): "Política laboral y funcionamiento del mercado de trabajo en la Unión Europea", *Revista ABET*, III, (2), julio-diciembre 2003, 133-162, São Paulo.
- Ruesga Benito, S. M.; Pérez Ortiz, L.; Resa Nestares, C.; Da Silva Bichara, J. y Heredero De Pablos, M^a I. (2007): *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, n^o 83, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Ruesga, S. M. (dir.) (2002): *Economía del trabajo y política laboral*, Pirámide, Madrid.
- Visser, J. (2009): *The ICTWSS Database: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, University of Amsterdam (Version 2, January 2009, http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/ICTWSSDatabase212009.xls).

ANEXOS

CUADRO A1: ÍNDICE SINTÉTICO DE LA CALIDAD INTRÍNSECA DEL PUESTO DE TRABAJO

CAL1	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
B	41,5	41,4	44,2	47,3	48,1	49,8	49,5	50,9	51,8	52,4	54,3
DK	45,5	46,6	46,5	44,9	45,8	45,8	46,1	47,3	47,3	48,3	50,9
D	56,7	43,6	44,3	51,8	52,5	54,1	55,1	56,8	59,2	59,3	60,7
IRL	27,9	28,7	30,2	30,0	31,5	32,1	32,1	37,8	36,6	37,6	38,7
EL	17,4	17,6	17,8	25,2	26,0	28,1	28,1	29,1	33,4	34,7	39,2
E	26,4	26,7	26,8	30,5	31,8	33,0	33,8	34,4	33,2	33,8	35,1
F	30,4	30,2	31,0	38,9	41,1	42,3	41,7	41,8	42,4	44,2	45,5
I	36,9	36,8	36,2	33,4	33,8	33,8	33,1	33,0	33,4	34,5	35,8
L	43,2	43,7	43,9	51,9	52,8	54,2	53,9	54,9	59,6	62,6	64,5
NL	43,5	41,6	42,2	45,2	48,5	49,9	51,3	52,7	55,2	55,3	56,7
A	33,0	33,5	33,7	43,3	43,9	43,8	45,5	44,2	48,4	50,0	52,9
P	15,4	15,3	16,1	23,3	24,2	24,8	23,0	23,8	24,6	25,3	28,7
FIN	31,9	31,5	32,1	34,1	35,6	36,8	37,4	39,7	41,2	42,6	44,0
S	30,0	30,7	31,0	37,5	39,2	39,4	39,7	41,5	43,8	45,4	47,0
UK	33,1	33,6	34,2	45,9	48,6	51,8	52,0	54,0	59,1	58,4	61,7

A: Austria; B: Bélgica; D: Alemania; DK: Dinamarca; E: España; EL: Grecia; F: Francia; FIN: Finlandia; I: Italia; IRL: Irlanda; L: Luxemburgo; NL: Países Bajos; S: Suecia; UK: Reino Unido. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y OCDE.

CUADRO A2: ÍNDICE SINTÉTICO DE IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

CAL2	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
B	48,9	48,9	48,3	52,0	49,4	50,7	49,0	50,1	51,3	52,7	53,5
DK	62,7	64,0	63,1	63,8	62,9	64,5	63,3	66,1	65,6	67,9	67,0
D	57,3	58,1	57,0	58,9	59,4	60,5	61,5	61,3	60,6	61,2	62,9
IRL	48,9	51,9	57,8	57,1	58,2	59,2	59,0	59,0	58,1	58,7	57,3
EL	43,0	44,1	44,8	44,1	45,0	46,6	44,1	44,8	44,1	45,5	45,8
E	37,1	39,4	38,7	39,9	39,8	41,6	41,0	40,3	41,2	41,5	45,1
F	53,8	54,9	55,2	56,7	56,9	54,8	55,9	55,5	58,0	58,2	57,9
I	39,4	39,8	40,5	39,9	40,8	40,5	41,0	40,5	42,8	42,8	43,1
L	53,8	54,0	55,1	54,0	54,5	56,8	55,8	57,3	58,6	61,5	60,4
NL	57,8	58,2	60,0	60,6	60,4	62,0	63,1	64,7	65,2	65,9	66,0
A	59,0	58,7	59,2	58,7	57,5	61,4	60,0	58,9	61,2	63,5	63,8
P	49,3	50,1	47,7	49,0	50,8	49,5	50,4	49,1	52,3	51,0	52,2
FIN	46,7	48,1	53,7	53,0	51,1	54,6	54,5	54,0	56,5	57,0	58,4
S	60,1	60,6	60,2	62,8	62,1	62,3	62,9	63,0	61,7	64,6	64,1
UK	64,0	65,0	65,8	64,7	65,4	67,4	67,5	68,3	65,7	67,6	67,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y OCDE.

CUADRO A3. ÍNDICE SINTÉTICO DE SEGURIDAD, ACCESO Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO

CAL3	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
B	52,2	51,1	52,6	58,3	60,7	62,0	61,7	60,8	60,3	61,1	63,2
DK	72,9	73,3	76,6	77,9	78,7	79,4	78,5	78,3	77,9	80,0	80,6
D	58,8	58,9	57,9	59,7	61,0	61,0	59,3	55,5	53,7	53,3	56,3
IRL	59,2	64,3	74,4	78,5	80,2	80,8	80,5	81,6	82,1	82,8	79,6
EL	49,7	48,0	46,1	47,0	48,3	50,9	53,4	50,1	52,4	55,7	57,4
E	18,7	22,0	27,0	32,1	36,1	37,1	38,4	39,8	40,9	41,7	45,6
F	48,9	51,5	52,9	53,6	56,5	57,7	57,1	57,1	55,9	55,3	56,5
I	43,8	45,6	44,6	45,8	48,4	51,5	53,2	54,4	54,1	55,4	56,6
L	75,0	75,3	74,6	76,7	76,1	75,8	75,5	75,3	75,1	74,2	75,2
NL	66,4	69,1	73,2	73,8	75,6	78,6	77,8	76,7	72,2	71,5	71,5
A	74,6	73,8	74,8	75,4	76,1	77,0	77,3	74,1	74,6	75,5	76,8
P	57,4	60,9	60,8	60,2	62,2	61,2	60,8	57,9	56,2	53,6	51,5
FIN	49,6	53,4	56,1	58,8	59,8	61,4	61,5	62,7	63,1	63,7	66,8
S	69,1	69,9	70,4	71,9	72,2	72,8	73,2	72,3	73,2	73,7	74,3
UK	73,9	76,0	78,8	80,0	80,7	81,9	82,6	83,5	83,5	83,0	82,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y OCDE.

CUADRO A4. ÍNDICE DE NIVEL FORMATIVO

CAL4	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
B	55,1	56,0	58,7	57,7	58,3	57,6	57,8	59,4	59,5	58,4	58,6
DK	67,8	68,9	69,2	68,8	67,5	67,5	71,3	73,2	75,4	77,3	76,7
D	55,5	55,2	55,1	54,8	54,6	55,6	55,7	57,2	57,3	57,4	58,3
IRL	55,1	55,7	56,4	56,6	56,4	56,3	56,3	56,3	57,6	57,5	57,8
EL	47,1	47,8	48,5	48,1	48,0	48,2	49,6	49,8	49,7	49,6	49,5
E	51,4	51,6	52,8	52,6	52,7	52,4	52,8	53,0	58,4	58,7	58,8
F	52,7	52,2	52,2	52,6	52,7	52,6	56,0	55,6	55,8	56,4	56,5
I	54,7	54,4	54,9	54,8	54,7	54,6	54,3	56,3	55,2	55,5	55,4
L	52,6	54,9	55,3	53,8	54,8	56,4	54,0	57,7	55,6	56,4	54,8
NL	62,4	63,2	64,1	65,4	65,7	65,3	65,6	65,4	64,9	64,8	66,1
A	58,6	60,8	60,1	59,4	59,4	57,9	59,0	60,9	62,6	63,0	62,7
P	52,8	51,7	52,9	53,0	52,7	51,7	51,6	52,5	51,9	51,8	51,8
FIN	64,4	63,6	65,5	65,2	65,9	65,8	70,0	70,5	70,1	70,9	71,3
S	71,1	71,4	72,7	68,8	65,3	66,4	78,2	78,4	80,1	78,7	79,8
UK	66,4	67,2	68,1	69,2	69,7	70,0	75,3	76,5	75,5	74,7	68,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y OCDE.

CUADRO A5. ÍNDICE DE CENTRALIZACIÓN, COORDINACIÓN Y PODER SINDICAL

ENC	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
B	83,4	88,1	72,4	76,8	72,0	77,3	72,5	72,7	82,7	88,0	78,0
DK	67,0	87,1	82,1	77,1	62,0	66,8	61,6	76,6	61,6	66,0	60,7
D	59,9	64,6	59,4	64,2	59,0	63,9	58,8	63,6	58,4	63,2	58,1
IRL	86,0	85,1	84,4	84,0	83,7	83,7	83,6	83,3	83,0	82,6	82,6
EL	66,1	71,1	65,8	70,6	65,4	70,2	65,2	70,1	64,9	69,9	64,9
E	53,2	53,0	52,9	53,1	52,9	63,0	63,0	62,9	62,7	62,6	62,6
F	37,0	36,9	36,9	36,8	36,8	36,8	36,8	36,8	36,7	36,7	36,7
I	67,9	67,8	67,6	67,5	67,3	67,2	67,2	67,3	67,2	67,2	67,1
L	43,3	43,6	43,6	43,5	43,5	43,4	43,3	43,3	43,2	72,8	42,8
NL	65,3	65,1	65,0	64,8	64,7	69,6	69,6	69,5	69,5	64,4	64,3
A	64,4	69,3	69,1	68,9	68,7	68,6	63,4	68,3	63,0	67,7	62,7
P	49,1	48,8	48,5	48,3	38,2	38,1	38,1	37,9	47,8	47,5	47,5
FIN	83,5	88,2	82,8	67,6	87,5	82,3	82,2	87,4	82,1	82,0	66,8
S	69,5	69,5	69,4	69,1	68,5	68,5	68,4	68,5	68,1	67,9	67,6
UK	24,3	24,1	24,2	24,2	24,0	24,0	24,0	24,0	23,9	23,7	23,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Visser (2009).