

El contenido de este informe no refleja la opinión oficial de la Unión Europea. La responsabilidad de la información y las opiniones expresadas en el informe recae enteramente en los autores

DIRESOC

DIGITALIZACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN, ¿QUÉ DIÁLOGO SOCIAL?

Resultados de la encuesta transnacional

Resumen ejecutivo

FRANSSEN Marine
NAEDENOEN Frédéric
PICHAULT François

Febrero de 2020



Esta acción ha recibido financiación de la Unión Europea (DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión)

PRESENTACIÓN

El presente documento recoge la introducción, metodología y conclusiones del informe de la encuesta transnacional realizado en el marco del proyecto europeo DIRESOC. El informe completo –en inglés –está disponible en la página web del proyecto (<http://diresoc.eu>).

Las referencias bibliográficas mencionadas pueden consultarse en la sección correspondiente del informe original.

AGRADECIMIENTOS

Este informe ha sido posible gracias a la participación de muchas personas: investigadores, miembros de federaciones de trabajadores y empleadores en todos los niveles, colegas, expertos independientes, trabajadores, etc. Primero, agradecemos a quienes contribuyeron a la redacción del cuestionario al ofrecer consejos y expresando sus puntos de vista sobre las diferentes propuestas. En segundo lugar, agradecemos a todos los que aceptaron enviar la encuesta a sus redes profesionales. Finalmente, agradecemos a quienes se tomaron el tiempo para completar el cuestionario. Los resultados de este informe no podrían haberse alcanzado sin todas estas personas.

INTRODUCCIÓN

Este informe es parte de un proyecto europeo más grande llamado "**Digitalización y reestructuración, ¿qué diálogo social?**" (DIRESOC en su acrónimo en inglés). Realizado por una red de expertos académicos independientes y organizaciones independientes, su objetivo es proporcionar una mejor comprensión de la forma en que el diálogo social¹ contribuye a dar forma a los procesos en curso de reestructuración resultantes de la digitalización y la forma en que los procesos en curso de reestructuración resultantes de la digitalización contribuyen a dar forma diálogo social. La digitalización ha estado en el centro de la esfera académica y pública durante varios años. Sin embargo, las conclusiones sobre su impacto en el mundo del trabajo dejan espacio para el debate, principalmente porque la naturaleza, la forma y el alcance de este impacto están influenciados no solo por el desarrollo tecnológico; sino también por factores económicos, sociales e institucionales. Entre esos factores está **el papel de los interlocutores sociales, cuya relación con la digitalización y la reestructuración el proyecto pretende analizar.**

Se han desarrollado diferentes actividades de investigación para capturar el sentido de estos fenómenos en los cuatro sectores seleccionados del proyecto, a saber: industria manufacturera servicios financieros, servicios postales/logística y turismo. En esas acciones se incluyó el desarrollo de una encuesta transnacional dirigida a representantes de empleadores y sindicatos de los ocho países participantes en el proyecto (Bélgica, Bulgaria, Francia, Alemania, Italia, Portugal, España y Suecia). La encuesta persiguió dos objetivos. Por un lado, evaluar la opinión de los representantes de los interlocutores sociales sobre el estado actual del diálogo social, más específicamente sobre la

¹ La OIT define el diálogo social como todo tipo de negociación, consulta o simplemente intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, o entre ellos, sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. (<https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/socialdialogue/lang--en/index.htm>).

digitalización y la reestructuración. Por otro lado, evaluar su opinión sobre el futuro de estos temas interrelacionados a través de un enfoque innovador derivado de escenarios prospectivos. En última instancia, los resultados del cuestionario y otras actividades del proyecto conducirán a recomendaciones dirigidas a los responsables políticos y los interlocutores sociales para la acción a nivel nacional y transnacional.

El contenido del informe se divide en cuatro secciones, que abordan respectivamente: (1) el diseño y la metodología utilizada; (2) el perfil de los encuestados; (3) el estado actual del diálogo social, la digitalización y la reestructuración; (4) el futuro del diálogo social y la digitalización

DISEÑO Y METODOLOGÍA

Como se indicó en la introducción, el objetivo de la encuesta era doble: evaluar la opinión de los interlocutores sociales sobre el estado actual del diálogo social, más específicamente sobre la digitalización y la reestructuración; y evaluar su opinión sobre el futuro de estos temas interrelacionados. Por lo tanto, la encuesta se dividió en dos cuerpos principales. Para fines de comparación, se utilizó una única herramienta y metodología para todos los países involucrados.

En la primera parte de la encuesta, se pidió a los participantes que expresaran **sus puntos de vista y percepciones sobre las prácticas actuales del diálogo social**. Las preguntas se centraron en la calidad percibida del diálogo social; la importancia relativa del tema de la digitalización y las razones por las cuales es (o no) una preocupación en términos de diálogo social; las diferentes formas en que los interlocutores sociales pueden abordar el tema de la digitalización, etc. También se dedicó una sección específica a la reestructuración percibida (en los términos previstos por Degryse en 2016, es decir, destrucción de empleo, creación de empleo, cambio (s) en la naturaleza de trabajo y turno (s) del estado del trabajo) en la empresa o en el sector y el papel potencial de la digitalización como factor explicativo. Asimismo, se adjuntaron preguntas abiertas en esta sección para que los encuestados aclaren los detalles de la reestructuración. Más de 450 comentarios fueron analizados temáticamente y sus contenidos sintetizados.

En la segunda parte de la encuesta, elegimos abordar las preguntas sobre **el futuro del diálogo social a través de un enfoque innovador derivado de escenarios prospectivos**. Se presentaron a los encuestados dos escenarios que presentan variaciones en el futuro de la digitalización, la reestructuración y el diálogo social. El diseño de estos escenarios se basa en una iniciativa similar del Instituto Sindical Europeo² (ETUI en su acrónimo en inglés).

En el caso de ETUI, se elaboraron posibles patrones futuros del mercado laboral y se presentaron a grupos de participantes en las reuniones. Los objetivos de las reuniones grupales fueron evaluar la percepción de los participantes sobre los desafíos que plantea la digitalización sobre el contenido del trabajo, el contexto laboral y el diálogo social.

En nuestro caso, la redacción de los escenarios se simplificó para ajustarse a las limitaciones inherentes de una encuesta cuantitativa. El primero se centró en la extensión de nuevas formas de empleo; el otro sobre la extensión de nuevas formas de trabajo. Los

² Ver <https://www.etui.org/About-Etui/Foresight-unit2/News-and-activities/Six-scenarios-for-the-future-of-work-in-the-digital-economy>

escenarios se detallarán y explicarán en la sección correspondiente de este informe. Luego se hicieron preguntas sobre su probabilidad y conveniencia; la capacidad percibida del diálogo social para responder a los desafíos planteados; los actores y niveles más relevantes del diálogo social; y, finalmente, sugerencias de medidas que podrían llevarse a cabo.

La encuesta se ha dirigido a los representantes de empleadores y sindicatos a nivel empresarial y sectorial de los cuatro sectores objetivo, dentro de los ocho países participantes del proyecto Diresoc. La versión en inglés del cuestionario de la encuesta (véase el apéndice) se desarrolló desde noviembre de 2018 hasta marzo de 2019 y se tradujo a siete idiomas adicionales (búlgaro, holandés, francés, alemán, italiano, portugués y español). Estas versiones se codificaron en la plataforma Qualtrics y se lanzaron en abril de 2019 hasta finales de agosto de 2019. Se utilizó un método de muestreo de bola de nieve para su difusión a través de diversos medios, incluido el sitio web del proyecto, LinkedIn, redes profesionales de investigadores y listas de difusión. de varios miembros de las federaciones europeas de empleadores y sindicatos de los cuatro sectores del proyecto.

Además de un análisis descriptivo de la base de datos de la encuesta, elegimos al recibir los resultados **dividir el análisis por dimensiones** y realizar análisis de correlación, por varias razones. Primero, queríamos obtener una comprensión mejor y más profunda de los fenómenos explorando las diferencias y similitudes entre los grupos (ver sección 2) hacia la misma pregunta. En segundo lugar, deseamos evaluar las suposiciones generalmente hechas sobre ciertos grupos de encuestados. Tercero, las categorizaciones y los análisis de correlación ayudaron a mitigar la cobertura a veces desequilibrada de algunas características sociodemográficas o de diálogo social. Realizamos análisis de correlación en preguntas seleccionadas, de las cuales presentamos los resultados significativos a lo largo del informe³.

La primera clasificación se relaciona con **la posición de diálogo social**, en la cual dividimos la muestra entre representantes de empleadores y representantes de sindicatos.

La segunda separa a los participantes de la encuesta de acuerdo con su **nivel de diálogo social**, ya sea que tengan una función en el diálogo social a nivel de empresa o sectorial.

Una tercera clasificación también vinculada al status del encuestado es **la antigüedad en el diálogo social**, es decir, el número de años que han ocupado esa función. Sobre la base del mandato de los representantes sindicales de la mayoría de los países participantes en el proyecto, se crearon tres grupos correspondientes a 0 a menos de 4 años de antigüedad; De 4 a 12 años de antigüedad y más de 12 años de antigüedad.

Con base en un informe de Eurofound de 2017⁴, reunimos los países de trabajo de los encuestados en **4 sistemas de relaciones laborales**: asociación social (*social partnership*), en Alemania y Bélgica; centrado en el Estado (*state-centred*) en Francia,

³ En la mayoría de los casos, excluimos de los análisis a los encuestados que no pudieron / no quisieron expresar su opinión sobre las preguntas al no considerar las respuestas de "no sé". Esto nos permite buscar diferencias de opinión entre quienes expresaron sus puntos de vista. Sin embargo, para la parte sobre el estado actual del diálogo social, incluimos la modalidad "no sé" para tener una visión general sobre el estado del conocimiento de los encuestados sobre las prácticas actuales.

⁴ Ver <http://www.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays>

Italia, Portugal y España; economías en transición (*transition economies*) en Bulgaria; y corporativismo organizado (*organised corporatism*), en Suecia. Dado el número aún pequeño de encuestados en los últimos dos sistemas, solo se compararon las respuestas entre el sistema de asociación social y el sistema centrado en el estado. También se realizaron análisis de correlaciones con respecto al sector de trabajo. Reunimos los sectores en tres categorías: banca/seguros, manufactura y otros (turismo, correos / logística y otras respuestas). Esta categoría se incluyó como una variable de control.

Finalmente, una última división se basó en un **índice de calidad del diálogo social** (SDQI), construido a partir del cuestionario⁵. Divide a los encuestados entre aquellos que califican el diálogo social como bueno; justo y pobre. Este índice se creó para verificar si un diálogo social de alta calidad puede desempeñar un papel eficaz en la gestión de la digitalización resultante de la reestructuración.

En 2016, un estudio de Eurofound confirmó el papel clave de los interlocutores sociales en el logro de estrategias de beneficio mutuo para hacer frente al cambio organizacional. El estudio encontró que

"Las empresas con formas de diálogo social "confiables" pudieron introducir incluso medidas de reestructuración difíciles con el apoyo de los sindicatos o los empleados, especialmente cuando hubo consultas en una etapa temprana para permitir llegar a compromisos y construir un compromiso con un objetivo común. (...) Las empresas del grupo de diálogo social "confiado" obtuvieron los resultados más positivos tanto para las organizaciones como para los empleados. (pág. 2) "

CONCLUSIÓN

El proyecto DIRESOC pretende proporcionar una mejor comprensión de la forma en que el diálogo social contribuye a dar forma a los procesos en curso de reestructuración resultantes de la digitalización y viceversa. Sobre estos asuntos, nuestra encuesta en línea muestra que el 63% de nuestros encuestados considera la digitalización como un tema de diálogo social, congruente con otros estudios (ver, por ejemplo, Voss & Riede, 2018). De esos encuestados, el 69% indicó que la digitalización es un tema central. Sin embargo, estos resultados contradicen los de los informes nacionales que mostraron que la digitalización rara vez era un tema de diálogo social como tal, a pesar de que afecta la vida de las empresas. La forma en que se aborda el tema se divide entre los procedimientos de información (47%) y otros procesos de intercambio (42%). Finalmente, el 56% de ellos evalúa el clima de diálogo social para la digitalización como muy bueno, bueno o justo. En línea con lo que encontramos en otras actividades de investigación del proyecto DIRESOC, el hecho de que la digitalización no es una preocupación en términos de diálogo social (37% de los casos) se explica principalmente por la presencia de otras prioridades que dominan la agenda del diálogo social, algo que previamente subrayamos en los informes nacionales del proyecto.

⁵ Este índice fue construido en base a las respuestas a los cuatro ítems mostrados en la figura 4 (ver sección 3). Cada modalidad de respuesta recibió una puntuación (totalmente en desacuerdo = 0, bastante en desacuerdo = 1, bastante de acuerdo = 2, totalmente de acuerdo = 3) y se calculó la puntuación total de cada encuestado. Utilizamos la regla de tres para los encuestados que respondieron "No sé" para dar a su otra respuesta el mismo peso. Cuando el puntaje varía de 0 a 1, la calidad se considera "pobre". Cuando está por encima de 1 y por debajo de 2, se considera "justo". Finalmente, a partir de 2 y más, se considera "bueno".

Con respecto a la reestructuración, los cambios en la naturaleza de los trabajos es el tipo de reestructuración que más se percibe, en un 88% de nuestros encuestados. Se puede suponer que tales cambios en la naturaleza de los trabajos están determinados en gran medida por la digitalización, como lo afirmó el 63% de los encuestados. Este número es congruente con el cambio real en el debate del tema de destrucción y creación a un análisis en términos de tareas cambiadas y habilidades necesarias (Brynjolfsson, Mitchell & Rock, 2018; Schatsky, Muraskin & Gurumurthy, 2015). Una cifra sorprendente de la encuesta radica en la participación del 33% de los encuestados que indica que su empresa se vio sometida a cambios en el status del trabajo de asalariado a formas de trabajo atípicas. Entre ellos, el 42% considera que la digitalización es el factor principal que conduce a los cambios de trabajo. Estas cifras contribuyen a los datos limitados ya recopilados sobre la economía de plataforma.

Las opiniones sobre el futuro del diálogo social se midieron a través de un enfoque innovador derivado de escenarios prospectivos. Los dos escenarios son vistos como probables por los encuestados, especialmente el escenario II sobre automatización, IA y robotización. La mayoría de los encuestados rechaza el escenario I (extensión de nuevas formas de empleo) mientras que las opiniones se dividen para el escenario II, inclinándose hacia la posición neutral. Los encuestados en general se sienten mejor preparados para enfrentar los desafíos planteados por el escenario II que los planteados por el escenario I. Para ambos escenarios, los actores y acciones tradicionales de diálogo social siguen siendo relevantes. En el caso del escenario I, los encuestados estiman que esta influencia se reduciría a favor de otros actores. En general, los encuestados creen que se debe dar prioridad, respectivamente, a los niveles sectoriales, europeos y empresariales, tanto para la situación actual como para el escenario II. En el caso del escenario I, el nivel sectorial y europeo siguen siendo significativos, pero la importancia del nivel de la empresa se reduce a favor de los niveles nacionales e interorganizacionales. Finalmente, los encuestados comparten la misma opinión sobre las acciones más apropiadas para enriquecer el diálogo social, independientemente del escenario. Estas acciones son: acuerdos colectivos sectoriales y nacionales de regulación de las reestructuraciones vinculadas a la digitalización; un marco legal que defina los derechos y obligaciones para cada categoría de trabajadores afectados por la digitalización; y acciones conjuntas a nivel nacional para defender y promover los intereses de los interlocutores sociales.

Estas percepciones están influidas por varias características sociodemográficas. Primero y más importante, por la calidad percibida del diálogo social, como se abordó en nuestro estudio a través de la construcción de un índice de calidad del diálogo social (SQDI). Cuanto mayor sea el SDQI, más se considera la digitalización en el diálogo social, más central es un tema y más procedimientos van más allá de la información para llegar a los procesos de intercambio. Cuando el SDQI se califica como bueno, la percepción de creación de empleos es mayor, junto con una menor percepción de los cambios en el estado del trabajo. El SDQI también está vinculado positivamente con el impacto de la digitalización tanto en las creaciones como en los cambios en la naturaleza de los trabajos. Con respecto a los escenarios, un SDQI más alto aumenta la conveniencia del escenario II, junto con el sentimiento percibido de preparación para los encuestados y para la empresa / sector. **Los resultados sobre la influencia del SDQI confirman estudios previos (ver Eurofound, 2016) que muestran el impacto de un diálogo social de alta calidad en la creación de soluciones socialmente responsables para la reestructuración. Nuestra encuesta en línea revela que esta afirmación sigue siendo relevante cuando hablamos de digitalización.**

En segundo lugar, los encuestados de los representantes de los empleadores evalúan mejor la calidad del diálogo social en lo que respecta a la digitalización que los encuestados de los representantes sindicales. Los representantes encuestados de empleadores y sindicatos tienen diferentes puntos de vista sobre la creación y destrucción de empleos; y puntos de vista similares para cambios en las condiciones de trabajo y cambios en el estado del trabajo. Los encuestados de los representantes sindicales consideran que el escenario I es menos deseable para la calidad del diálogo social. Los encuestados de los representantes sindicales también tienden a favorecer acciones que son más restrictivas (convenios colectivos, marco legal).

Tercero, los sistemas de relaciones laborales también juegan un papel importante en la configuración de las percepciones de los encuestados. Los encuestados que trabajan en un sistema de asociación social (Alemania y Bélgica) indican en mayor medida que la digitalización es una preocupación en términos de diálogo social. Experimentan más codeterminación en el diálogo social, menos destrucción de empleos y más creación de empleos en general, y son más los que atribuyen los cambios en la naturaleza de los empleos a la digitalización. Sin embargo, se sienten menos preparados para el escenario I. Para cada situación y escenario, los encuestados que trabajan en un sistema de asociación social atribuyen una menor influencia a las autoridades públicas o gobiernos y una mayor influencia a los representantes de los empleadores que los encuestados que trabajan en un sistema centrado en el estado (España, Francia, Italia y Portugal).

Finalmente, vale la pena señalar que cuando se les preguntó sobre el estado actual del diálogo social, la digitalización y la reestructuración, los encuestados con menos de 4 años de experiencia en órganos de diálogo social con frecuencia eran menos capaces de expresar sus opiniones. Estos resultados exigen un tipo de "alfabetización del diálogo social" que se debe dar a la entrada. Esta "alfabetización del diálogo social" podría aumentar la capacidad de percibir los efectos de la digitalización en el diálogo social y la reestructuración. Ser capaz de reconocer y calificar (de cualquier manera) tales eventos es el primer paso para desarrollar respuestas y acciones adecuadas dentro de los órganos del diálogo social.