



Proyecto NEIRE



Apoderando a los negociadores

Creando motivación sostenible mediante la provisión de recursos laborales a los representantes sindicales

Un estudio comparativo entre Dinamarca, Holanda, Bélgica, Alemania y España

Francisco José Medina Díaz

Introducción



- Proceso de cambio importante en las relaciones labores entre empresarios, sindicatos y trabajadores en la Unión Europea.

- Razones:

- Globalización
- Aumento de competitividad
- Cambio en las demandas
- Innovación y nuevas tecnologías...
- Crisis...

Introducción



Objetivo de U.E.

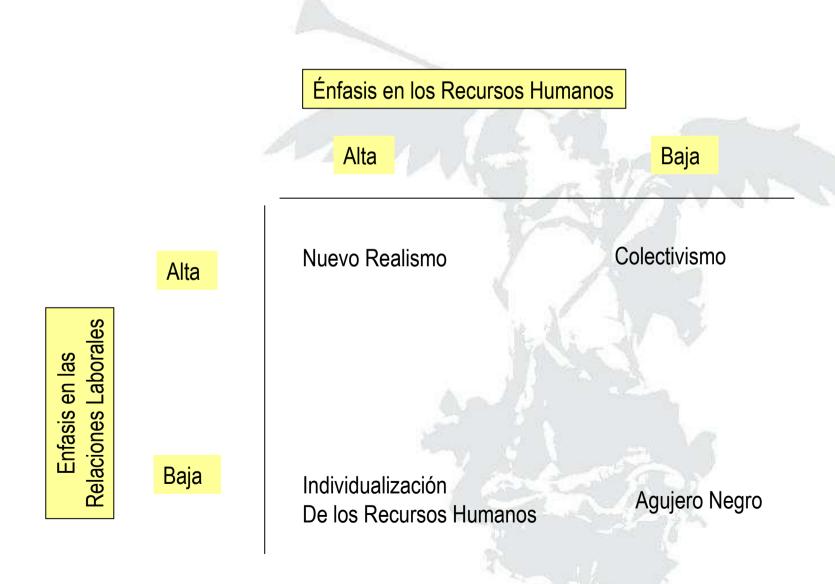
conseguir una economía innovadora capaz de competir en un mercado global

Requisitos:

- mercado laboral flexible
- cambios en las relaciones entre empresarios, sindicatos y trabajadores

Hace diez años...





Nuevo Realismo



Características

- Política de R.H.: Compromiso de los trabajadores.
- Política Sindical: 'Trabajar con' en lugar de 'trabajar contra' los sindicatos.
- Las políticas sindicales y de recursos humanos existen de manera paralela y no de forma integrada.

Resultados.

- Los directivos: Compromiso de los trabajadores. Relaciones de empleo positivas
- Los trabajadores: ¿?

Colectivismo



- Características.
 - Preponderancia de la representación sindical sobre las políticas de recursos humanos.
 - Continuidad de las relaciones laborales tradicionales.
 - Sector público.
 - Descenso en el número de trabajadores sujetos a los convenios colectivos.
- Resultados.
 - Directivos
 - Beneficios para los empleados.
 - Igualdad, comunicación...
 - Trabajadores.
 - Los sindicados manifiestan tener peores relaciones de empleo y peores estilos de dirección que los no sindicados.

Individualización de los R.H.



Características

- Extender las prácticas y políticas aplicadas a algunos profesionales a la totalidad de la fuerza laboral.
- Empresas de tecnología.
- Ausencia total de sistemas de representación.
- Vínculos individuales con la organización, pensados para asegurar el compromiso.

Agujeros Negros

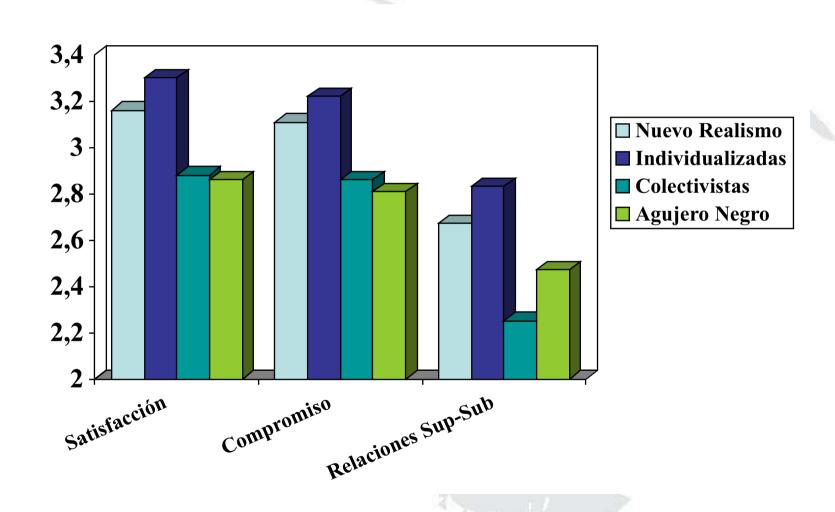


Características

- Ausencia de sindicatos o de prácticas de recursos humanos.
- Alta probabilidad de que los empleados sean tratados de forma arbitraria e injusta.
- ¿Qué podemos encontrar?
 - Pequeñas empresas, privadas, sectores: textil, turismo, mantenimiento, construcción...
 - Empresas familiares.
 - Bajos salarios, bajos niveles educativos, bajos niveles de participación e implicación con la organización.
 - Contratos temporales

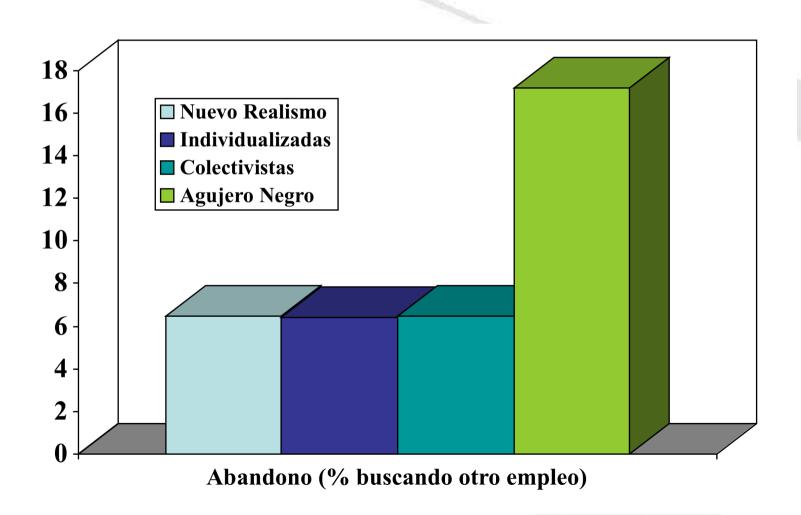
Relaciones Empleado-Empleador





Intención de abandono





Experiencias Laborales



| % | Nuevo Realismo | Individualización | Colectivismo | Agujero Negro |
|-----------------------------------|----------------|-------------------|--------------|---------------|
| Esperan permanecer | 78 | 67 | 66 | 49 |
| Esperan desempleo en 2 años | 16 | 7 | 20 | 14 |
| Cumplimiento promesas | 81 | 84 | 57 | 67 |
| Justamente tratados | 86 | 90 | 67 | 74 |
| Justamente pagados | 70 | 69 | 54 | 57 |
| Se recompensa el buen trabajo | 56 | 71 | 21 | 31 |

En la actualidad



- Individualización de las Relaciones Laborales
 - Empresa-Institución-Individuo vs. Colectivo
- Flexibilización

Representantes sindicales



- Los acuerdos cada vez más flexibles requieren:
- 1. habilidades más avanzadas de negociación
- 2. recursos personales y competencias para gestionar el estrés
- Carencia de conocimientos:
- 1. sobre la influencia de la estructura macro y meso de las relaciones industriales en los acuerdos colectivos
- sobre la influencia de factores personales de los representantes de los trabajadores en la negociación de los acuerdos

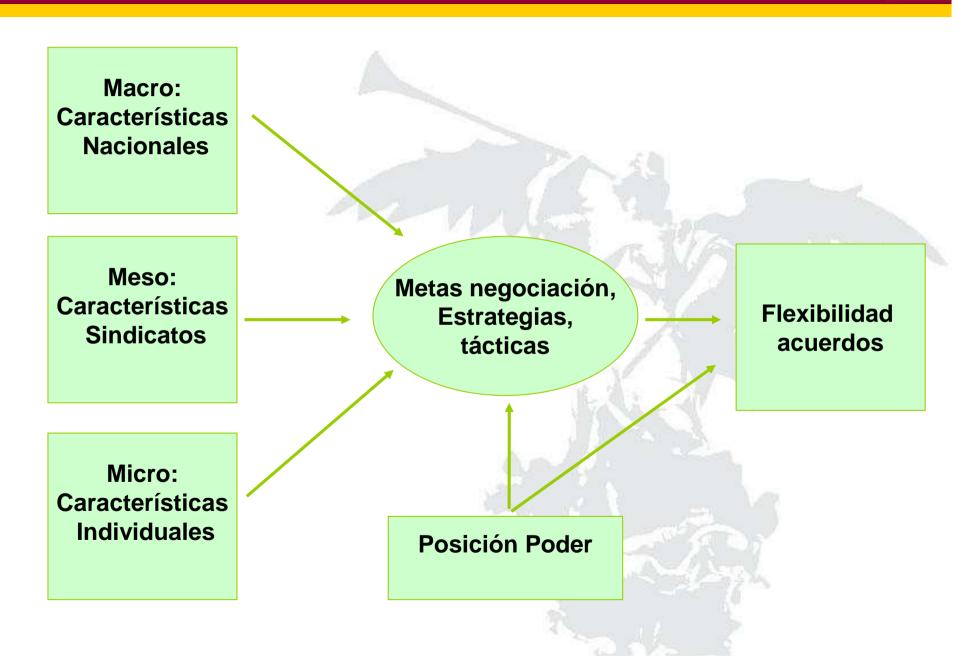
Enfoque



- El estudio se centra en los sindicatos que se enfrentan al reto de armonizar su interés por los beneficios colectivos y las nuevas demandas sobre servicios más individualizados y personalizados
- En este contexto el rol de los representantes sindicales es cada vez más relevante e implica nuevos retos y oportunidades.
- Nos centraremos principalmente en el papel de los delegados/as que compaginan la labor de representación con el trabajo en la empresa.
- Entender las opiniones, las actitudes, la personalidad y las competencias de los representantes sindicales es muy importante para unas relaciones laborales efectivas.

Modelo







European Sample:

- Spain: 719 participants

Belgium: 171 participants

- Holland: 474 participants

Denmark: 475 participants

- Germany: 506 participants

TOTAL: 2345 participants



- Macro level:
- Industrial Relations System
- Historical development
 - Policy
 - Economy
 - Social
- Union culture



Meso level:

- Industrial Sector
- Type of company
- Number of employees
- Type of agreement
- Development of the company
- Position of the employee representation
- Relationship with the management
- Situation of the Work Council in the company
- Trust in management
- Work Council Competences



Micro level:

- Age
- Gender
- Educational level
- Role Conflict
- Time demands
- Job demands: time pressure, time demands, workload and emotional demands
- Job resources: support from co-workers, feedback, personal development and autonomy
- Support from union*



- Role perception and work as shop stewards:
- Conflict management and negotiation behavior towards employer and constituencies
- Flexibility in agreements: preferences and actual agreements



Behavioural Outcomes:

- Severe of the conflicts with employers and constituencies
- Amount of labour conflicts (MANAGEMENT & CO-WORKERS)

Emotional and attitudinal outcomes:

- Burnout & engagement
- Intention to leave
- Commitment towards organisation and union

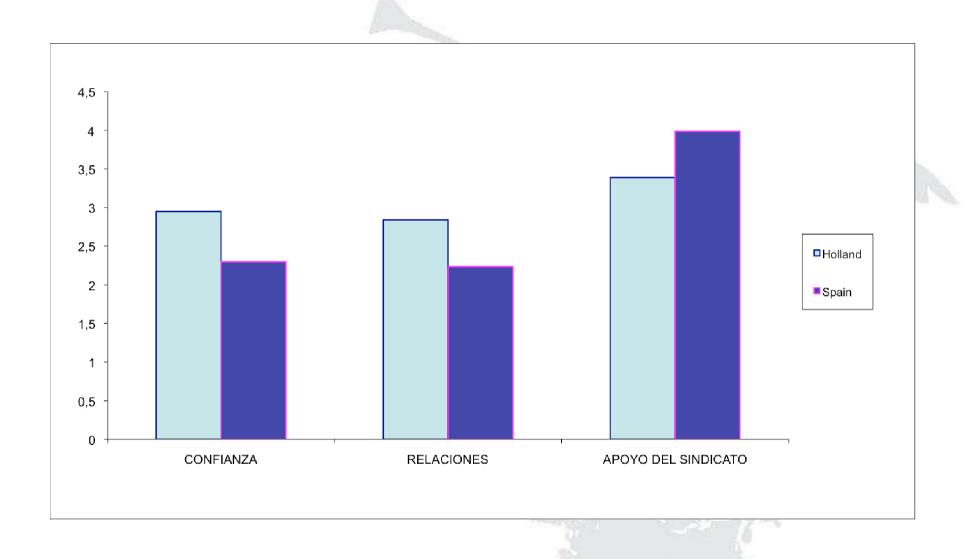


Partners:

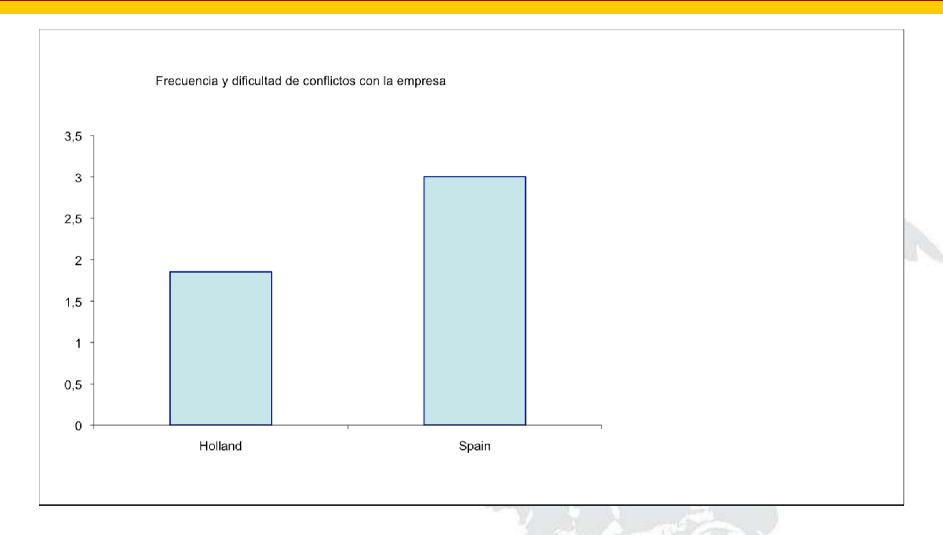
- University of Seville (Spain)
- University of Leuven (Belgium)
- University of Amsterdam (Holland)
- Kalovig Center (Denmark)
- University Otto von Guericke (Germany)
- Nagoya University (Japan)

Aspectos claves

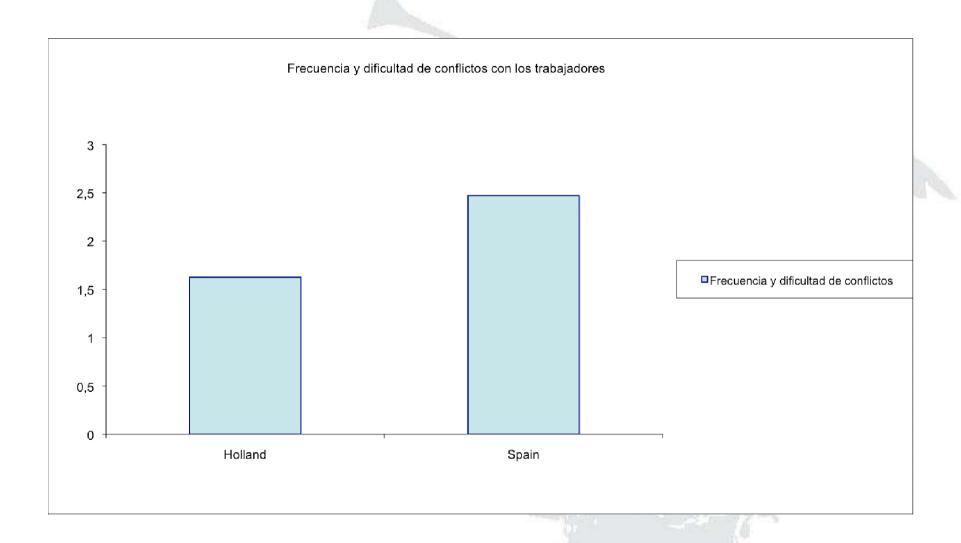






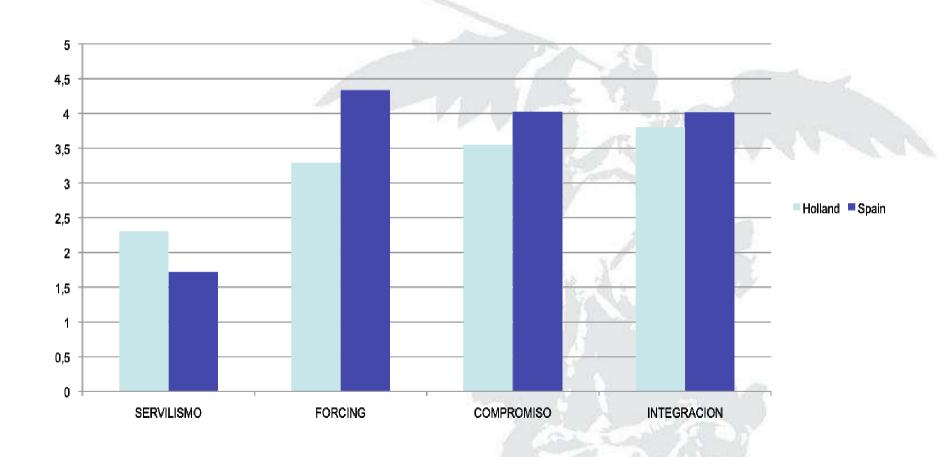






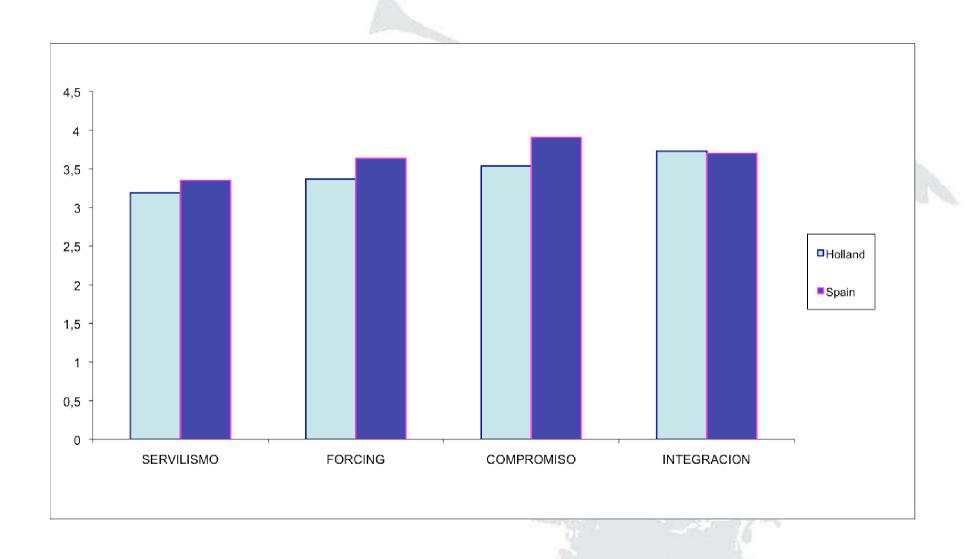
Conflictos con Superiores





Conflictos con compañeros





Beneficios Sociales de la Investigación



- Mayor conocimiento sobre cómo las estructuras influyen en el estilo de negociación y en sus resultados: mejora de la competitividad
- Incidir en los factores que refuerzan la efectividad de los representantes de los trabajadores.
- Facilitar la selección, entrenamiento y permanencia de los representantes más capacitados.
- Conocer cómo las diferencias nacionales afectan a las estrategias empleadas por los representantes sindicales y a su efectividad
- Reforzar el papel de los delegados/as sindicales en la negociación a través de nuevas estrategias y herramientas que faciliten su labor.