

ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO 2008

VISIÓN GENERAL

A continuación se presentan los resultados más sobresalientes de la encuesta sobre las tendencias en el lugar del trabajo 2008¹. Los resultados completos y el análisis de la encuesta están disponibles en la página web de la OIE www.ioe-emp.org (disponibles solamente en inglés).

1. ECONOMÍAS EN PROCESO DE GLOBALIZACIÓN

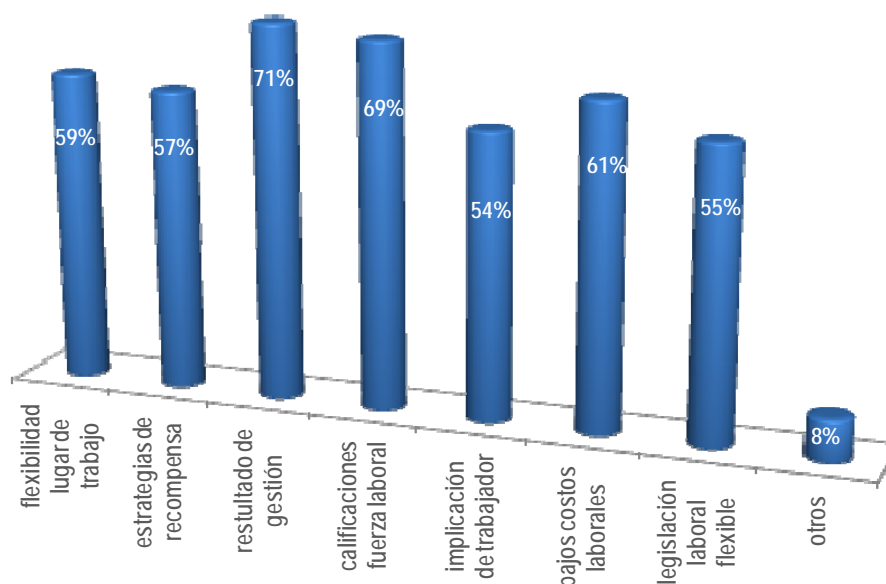
La administración del rendimiento es esencial en los mercados globalizados competitivos

El factor más importante a la hora de mantener y mejorar el resultado financiero de las empresas es la administración del rendimiento, seguido de cerca por el aprovechamiento de las calificaciones de la fuerza de trabajo, los costos laborales, los acuerdos laborales flexibles, las estrategias de recompensa, la legislación laboral flexible (la capacidad para trabajar de manera flexible y la flexibilidad de la legislación laboral están estrechamente ligadas) y, por último, la implicación del trabajador.

Mirar al futuro...

Para los próximos 3 – 5 años, los resultados fueron muy similares a los antes mencionados en términos de su importancia para el sector empresarial. Tan sólo uno de los elementos adquirió una importancia destacada - mayor flexibilidad de los acuerdos laborales (que está vinculada a la flexibilidad de la legislación laboral). Un liderazgo eficaz es importante y es probable que lo sea aún más en el futuro, al mantenerse y/o incrementarse las presiones competitivas.

La calidad de la administración es un tema de interés permanente, a medida que van surgiendo nuevos mercados y nuevos competidores. En todas las regiones se observa un tendencia similar. El elemento más interesante cuando hablamos del futuro es que, según los resultados, en los próximos 3-5 años la importancia de todos los factores aumentará a excepción de uno: las estrategias de recompensa. Esto confirma que, especialmente cuando se examina la sección final de la encuesta sobre los futuros desafíos, todas las organizaciones empresariales que respondieron a la encuesta consideran que sus mercados se hacen más competitivos. Por lo tanto, las empresas deberían centrar sus esfuerzos en la competitividad.



¹ La encuesta se realizó entre las organizaciones miembro de la Organización Internacional de Empleadores. Se recibieron respuestas de 50 países, con una tasa de respuesta del 35 por ciento.

La globalización se considera como una oportunidad para el sector empresarial nacional, pero no para todos los sectores

Los resultados reflejan que la globalización es una oportunidad para la comunidad empresarial, con más de un tercio de los encuestados afirmándolo. Tan sólo el 6 por ciento consideró que se trataba de una amenaza para las empresas nacionales. Según los datos se podría afirmar que la globalización ha tenido, en términos generales, una repercusión positiva sobre las empresas nacionales, con el crecimiento y los empleos respectivos.

Un 39 por ciento afirmó que la globalización ha tenido repercusiones tanto negativas como positivas - pero esta afirmación se refiere en gran medida a las repercusiones en distintos sectores. Un 11 por ciento afirmó que tendría repercusiones positivas sobre ciertos sectores, y un 9 por ciento que tendría repercusiones negativas. Por ejemplo, una repercusión positiva sobre el sector de la metalurgia pero negativa en el sector textil. De hecho, en repetidas ocasiones se mencionó la amenaza a dicho sector.

2. CONDICIONES DE TRABAJO

Políticas de remuneración

De manera general, los resultados muestran que el factor más importante en las políticas de remuneración es el de las calificaciones, seguido por el rendimiento y por las tasas de remuneración en el mercado. El indicador menos importante fue la antigüedad. Se observa una tendencia similar en todas las regiones.

| Rendimiento | Antigüedad | Calificaciones | Negociación colectiva | Inflación | Tasas del mercado | Rigidez del mercado laboral | Otros |
|-------------|------------|----------------|-----------------------|-----------|-------------------|-----------------------------|-------|
| 71% | 46% | 73% | 64% | 62% | 66% | 55% | 18% |

Negociación salarial

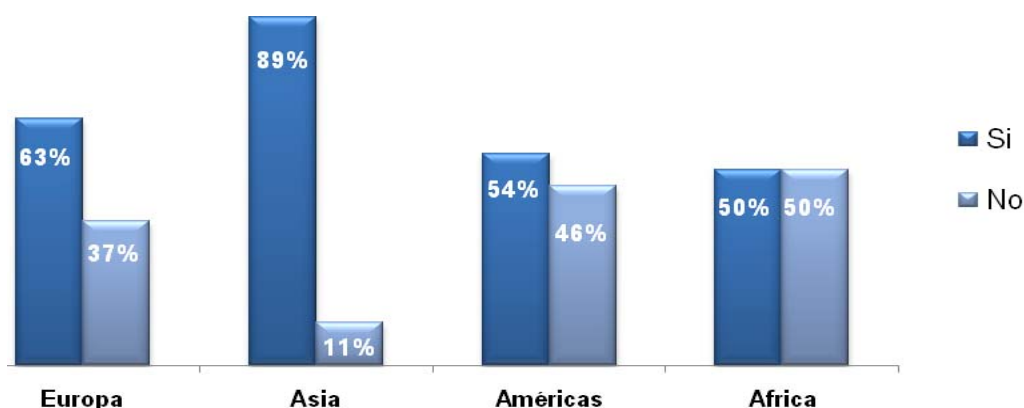
Según los resultados, en la negociación salarial, se toman en consideración diversos factores como, por ejemplo, las tasas de productividad, la inflación, la competitividad, la rigidez del mercado de trabajo y el grado de desarrollo económico. La productividad y la inflación siguen siendo, sin lugar a dudas, variables muy importantes. La primera reviste mayor importancia para los empleadores, y la segunda para los sindicatos.

Se observan diferencias considerables entre las regiones. En África, la inflación es, en la gran mayoría de los países, un factor "fundamental", mientras que en otras regiones reviste menor importancia, como es el caso en Asia, donde sólo se considera un factor fundamental en un país de cada cinco.

En términos generales, la encuesta muestra que los incrementos salariales (tanto en el sector público como en el privado) se sitúan muy por encima de la inflación - la tasa de inflación media global para todas las regiones era del 4,98 por ciento, mientras que el incremento salarial medio era del 7,32 por ciento.

Demanda creciente de acuerdos laborales más flexibles

El 63 por ciento de los encuestados se mostró de acuerdo en que, a lo largo de los 12 últimos meses, se observó un aumento en la diversidad de tipos de acuerdos laborales. Esta tendencia ha sido más importante en Asia.

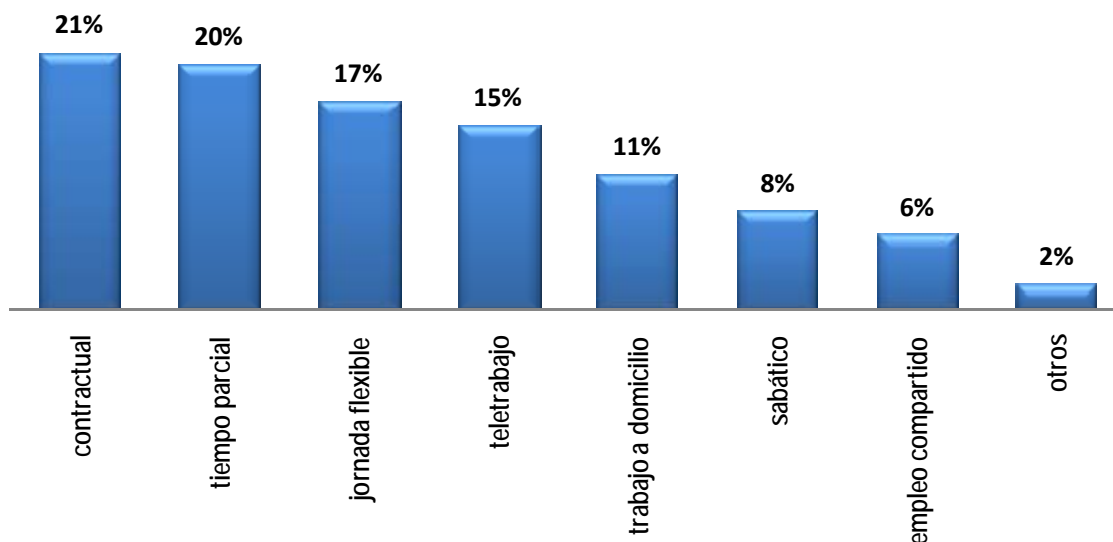


El aumento de la diversidad de acuerdos laborales se debe en gran medida a las fuerzas del mercado. Este tipo de acuerdos laborales alternativos son mecanismos importantes de contratación para los empleadores, principalmente debido a la elevada proporción de personas en la fuerza laboral que desea lograr un equilibrio más efectivo entre la vida laboral y la vida privada.

La encuesta confirma que los trabajadores expresan una demanda concreta de mayor flexibilidad en el lugar de trabajo, motivada por la evolución de la sociedad.

A menudo la flexibilidad puede verse limitada o estar en conflicto con la legislación laboral a nivel nacional que, en muchos casos, solamente reconoce la relación de trabajo tradicional si existe un contrato de trabajo y es consistente con una semana de trabajo normal en las instalaciones del empleador. Las rigideces de la legislación laboral no deberían ser un obstáculo para la administración eficiente de la empresa basada en las exigencias y en lo que conviene al empleador y al trabajador respectivamente.

Distintos tipos de acuerdo laborales más frecuentes



Convenios colectivos

Según los encuestados, los acuerdos colectivos salariales cubre a un 47 por ciento de la población trabajadora total (sector público y privado). Los datos demuestran que existen diferencias regionales considerables. En África, la cobertura de los convenios colectivos es la más baja y tiene una fuerte concentración en el sector público. La cobertura más amplia es, por mucho, la de Europa (tanto en el sector público como en el privado), lo que aumenta el promedio general de los resultados.

3. ENTORNO REGLAMENTARIO

Los gobiernos obstaculizan a las empresas

Como era de esperar, todos los aspectos de la actual legislación laboral y social repercuten - en términos puramente de costo - sobre la competitividad de la empresa. Sin embargo, de las respuestas recibidas se desprende claramente que las empresas de todas las regiones siguen soportando una pesada carga derivada de la legislación. Un mercado de trabajo excesivamente reglamentado supone una traba a la iniciativa empresarial y a la creación de empleo, especialmente cuando dicha reglamentación representa costos laborales excesivos. En todas las regiones los costos laborales totales es un obstáculo fundamental para el crecimiento y el desarrollo de las empresas.

Muchos trabajadores siguen al margen de la jurisdicción laboral (es decir, en la economía informal)

Los resultados sobre los trabajadores en la economía informal fueron muy elevadas, sobre todo en los países en desarrollo. Por ejemplo, dos países informaron que, según sus estimaciones, la economía informal abarca a más del 80 por ciento de la fuerza laboral. Sin embargo, no podemos olvidar que la medición de la economía informal sigue siendo muy imprecisa. En muchos países se dispone de muy pocos datos para realizar un seguimiento de la economía informal, por lo que resulta muy difícil tratar de determinar con exactitud cuántas personas están implicadas o en qué medida la legislación laboral obliga a estas personas a estar en el sector informal. Aunque en todas las economías existe cierto nivel de informalidad, para las economías en desarrollo y en transición es un problema de gran importancia.

Según la mayoría de los encuestados, la falta de calificaciones de los trabajadores y una normativa inadecuada son los principales factores de informalidad.

4. DIÁLOGO SOCIAL Y TRIPARTISMO

Los salarios siguen siendo el principal ámbito de negociación entre empleadores y sindicatos

Un 84 por ciento de las respuestas afirma que los salarios son el principal ámbito de negociación entre los empleadores y los sindicatos.

En algunos países, las pensiones están adquiriendo mayor importancia en la negociación, y existe una tendencia a forzar (o a tratar de forzar) su inclusión en los convenios colectivos.

Muchos encuestados señalaron que los convenios colectivos prevén cierto grado de flexibilidad en su aplicación. En algunos países, las políticas de "conciliación de la vida familiar" también han sido un ámbito de debate cada vez más importante entre los interlocutores sociales. Algunos encuestados también señalan que, en sus países, el nivel de reglamentación en dichos temas es tan elevado que quedan pocos ámbitos de negociación fuera del salarial.

Se calcula que el índice de sindicación es inferior al 20 por ciento en más de la mitad de los países objeto de la encuesta.

5. UNA FUERZA DE TRABAJO QUE EVOLUCIONA

Escasez de calificaciones a escala mundial

El 86 por ciento de los encuestados considera que el sector empresarial padece de una escasez importante de calificaciones. Resultaría difícil establecer tendencias concretas, dado que en las respuestas se aludía a casi todos los tipos de calificaciones en una amplia gama de sectores e industrias. Algunas economías experimentan necesidades específicas - por ejemplo, si un país estaba tratando de situarse como base para acoger los llamados “call centers”, las calificaciones lingüísticas eran las más buscadas. Otras economías con altas tasas de crecimiento estaban experimentando un auge de la construcción y, en consecuencia, esas son las calificaciones necesarias.

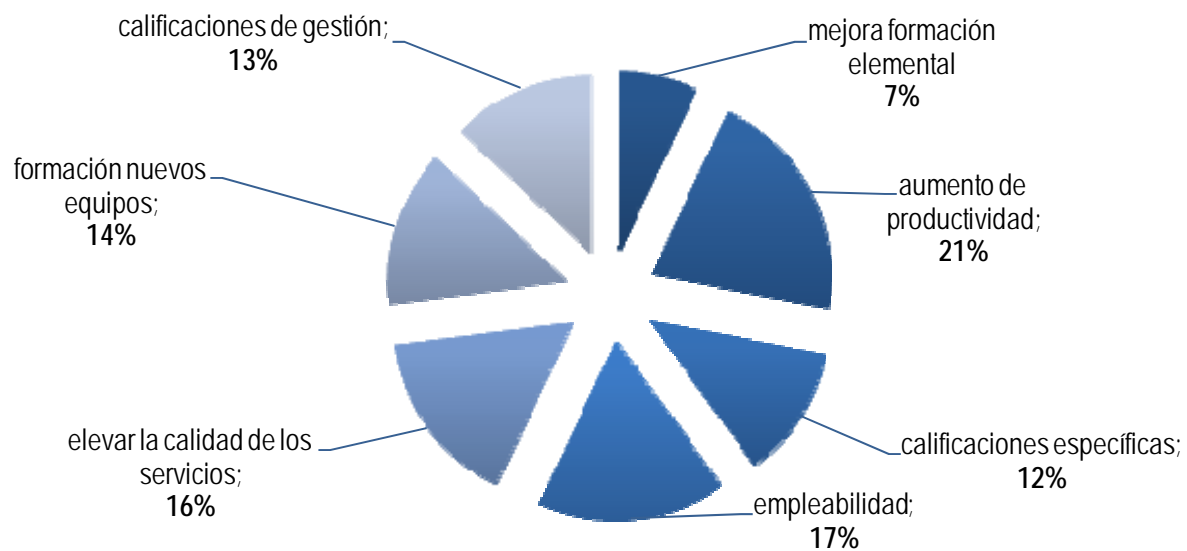
Las 5 prioridades más importantes para las empresas en términos de mejora de las calificaciones y la educación

- 1. Mejorar las calificaciones técnicas**
- 2. Incrementar la formación profesional**
- 3. Ayudar a las empresas a definir sus necesidades y carencias en términos de calificaciones**
- 4. Acceso a la formación permanente**
- 5. Elevar la calidad de la formación de los titulados universitarios y garantizar que un mayor número de jóvenes deja la escuela sabiendo leer y escribir y con nociones de aritmética.**

Los resultados de la encuesta conceden gran importancia a la inversión en educación y a su vinculación con las necesidades del mercado de trabajo. Es preciso fomentar la formación profesional y adaptar el contenido de los cursos de la enseñanza superior a las necesidades de la comunidad empresarial. Sin embargo, es frecuente que el gasto de los gobiernos en educación no responda a esta necesidad, y el sector empresarial, aunque muchas veces asume la responsabilidad de responder, no tiene los medios ni el mandato social para lograrlo. Es evidente que se requiere unir esfuerzos en este ámbito. Los resultados indicaron que la educación no debía limitarse a etapas tempranas de vida y debería proporcionar diferentes opciones y oportunidades. Es preciso encontrar mecanismos innovadores que permitan a quienes no han tenido éxito en su educación regresar a los estudios y continuarlos durante diferentes edades.

El énfasis actual de la formación es el incremento de la productividad

Elevar la productividad (lo que supone aprovechar mejor los factores y recursos disponibles) es el elemento clave de la rentabilidad de la inversión, que a su vez determina la tasa global de crecimiento. La prosperidad es sostenible cuando se basa en la productividad que pueden alcanzar las empresas en el contexto de las condiciones imperantes en una economía. No resulta sorprendente que la mejora de la productividad sea la principal preocupación de los empleadores encuestados y uno de cada cinco encuestados declaró que el aumento de la productividad es actualmente el principal enfoque de la formación en las empresas de sus países.



6. MIRANDO AL FUTURO. DESAFÍOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Los desafíos y los principales retos del mercado de trabajo para los empleadores son similares alrededor de todas las regiones para los próximos 3 – 5 años.

Algunos países reportaron desafíos concretos a los que habrán de enfrentarse los empleadores - por ejemplo la corrupción endémica; la privatización de ciertas industrias nacionales; o la esperada ralentización en sectores específicos dominantes en las economías nacionales. Del mismo modo, algunas regiones se enfrentan retos específicos - el VIH/SIDA, por ejemplo, que es un factor subyacente que debilita gravemente la evolución del mercado de trabajo en África. En muchos países de la OCDE, los importantes cambios demográficos exigirán respuestas políticas en un futuro inmediato; en otros el reto será la integración de los migrantes.

LOS 3 PRINCIPALES DESAFÍOS PARA LAS EMPRESAS

- 1. Asegurarse que la economía sigue siendo competitiva y el sector empresarial sea capaz de competir en los mercados globales.**
- 2. Lograr el equilibrio adecuado en la legislación laboral, y asegurar la máxima participación en el mercado de trabajo.**
- 3. Garantizar las calificaciones adecuadas para responder a las necesidades de la economía - ahora y en el futuro.**

* * *

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES (OIE)
26, chemin de Joinville
1216 Cointrin / Ginebra

Tel : +41(0)22 929 00 00

Fax : +41(0)22 929 00 01

E-mail : ioe@ioe-emp.org

Internet : www.ioe-emp.org

© OIE, mayo de 2008

