



Coordinación de la negociación colectiva en Europa

(Informe anual 2006)

**Maarten Keune
Investigador senior
Instituto Sindical Europeo**

1. Introducción

Como en años anteriores, este informe anual presenta información sobre las prácticas y los resultados de la negociación colectiva y la formación de salarios en Europa. El objetivo de este informe es facilitar el desarrollo de las estrategias de negociación colectiva por parte de los sindicatos en el contexto del avance de la integración económica europea. Este proceso de integración, así como las prácticas modificadas por parte de los empresarios y, en particular, de las multinacionales, han llevado a una situación en la que los procesos de negociación colectiva en los países europeos individuales no solo están cada vez más vinculados a las negociaciones colectivas en el resto del continente, sino que también las influyen cada vez más. Cada vez son más los sindicatos que requieren dicha información para desarrollar sus estrategias negociadoras y para coordinar sus prácticas con los avances que tienen lugar en otros sitios. Estas informaciones permiten a los sindicalistas hacer frente de manera más eficaz a cuestiones como el dumping competitivo salarial, la negociación sectorial, la negociación colectiva en las multinacionales, etc.

Este informe se centra en el periodo 2003-2006 y presenta las respuestas dadas por los sindicatos nacionales de 21 países a un cuestionario anual de la CES que preguntaba sobre los avances y las expectativas salariales, y una serie de aspectos cualitativos de la negociación colectiva. También utiliza otras fuentes de datos para completar la visión general. La sección 2 presenta el contexto en el que ha tenido lugar la negociación. La sección 3 se ocupa de las negociaciones salariales, mientras que la sección 4 discute la diferencia salarial vinculada al género y las negociaciones correspondientes. La sección 5 trata de la posición de los jóvenes trabajadores, mientras que la sección 6 ofrece una perspectiva de lo que debería ser el año 2007.

2. El contexto de la negociación: crecimiento débil y tasa de desempleo elevada

En 2006, el crecimiento económico en la Europa de los 25 se estima en el 2,3 por ciento, con una mejora respecto a la cifra del 1,7 por ciento del año anterior y un statu quo respecto a la cifra conseguida en 2004 (tabla 1). Como en años anteriores, el crecimiento medio logrado en la zona euro se mantiene ligeramente por debajo del resto de Europa. Para el periodo completo de 4 años, el crecimiento acumulado en la UE25 fue del 7,8 por ciento, frente al 6,3 por ciento en la zona euro. La zona euro no solamente está por detrás de los nuevos Estados miembros sino también respecto a los países de la EU15 que no forman parte de la zona euro, como indica la diferencia de 0,9 puntos porcentuales de crecimiento acumulado entre la Europa de los 15 y la zona euro en 2003-2006.

Si examinamos individualmente los países, durante el periodo 2003-2006, el crecimiento acumulado ha sido señaladamente bajo en Portugal, Malta, Italia y Alemania, situándose los cuatro por debajo del 4 por ciento. Por el contrario, el crecimiento ha sido especialmente alto en la mayor parte de los nuevos Estados miembros, en los miembros candidatos a la adhesión como Rumania y Bulgaria, así como en Islandia e Irlanda. Los países bálticos han vivido una explosión, con más de un 35 por ciento. Conviene destacar, sin embargo, que la mayor parte de los países que han registrado buenos resultados en este periodo de 4 años, han asistido a una ralentización de su crecimiento en el último año, contrariamente a la tendencia general de la Europa de los 25. Esta evolución indica que las diferencias de crecimiento en Europa han disminuido el año pasado, aunque sea muy débilmente.

Como resultado de estas diferencias de crecimiento, también las diferencias en cuanto a los ingresos en el seno de Europa se han reducido un poco (tabla 2). En términos de PIB per capita (expresado en normas de poder adquisitivo), todos los nuevos Estados miembros (con la sola excepción de Malta), así como los países candidatos han mejorado su posición

comparada con la media de la UE25 durante el periodo 2003-2006. Una vez más, el resultado relativo de la zona euro queda por detrás del resto de Europa, siguiendo en particular el declive registrado por Francia, Italia y Portugal.

Tabla 1: tasa de crecimiento real del PIB					
	2003	2004	2005	2006 (a)	Crecimiento acumulado 2003-2006
EU (25 países)	1,3	2,3	1,7	2,3	7,8
EU (15 países)	1,1	2,2	1,5	2,2	7,2
Zona euro	0,8	1,9	1,4	2,1	6,3
Portugal	-1,1	1,2	0,4	0,9	1,4
Malta	-2,4	0,0	2,2	1,7	1,4
Italia	0,0	1,1	0,0	1,3	2,4
Alemania	-0,2	1,2	0,9	1,7	3,6
Suiza	-0,2	2,3	1,9	1,8	5,9
Países Bajos	0,3	2,0	1,5	2,6	6,5
Francia	1,1	2,3	1,2	1,9	6,7
Bélgica	0,9	2,6	1,2	2,3	7,2
Austria	1,1	2,4	2,0	2,5	8,2
Dinamarca	0,7	1,9	3,0	3,2	9,1
Noruega	1,1	3,1	2,3	2,5	9,3
Reino Unido	2,7	3,3	1,9	2,4	10,7
Suecia	1,7	3,7	2,7	3,4	12,0
Finlandia	1,8	3,5	2,9	3,6	12,3
España	3,0	3,2	3,5	3,1	13,4
Luxemburgo	1,3	3,6	4,0	4,4	13,9
Chipre	1,9	3,9	3,8	3,8	14,1
Eslovenia	2,7	4,4	4,0	4,3	16,3
Grecia	4,8	4,7	3,7	3,5	17,8
Polonia	3,8	5,3	3,2	4,5	17,9
Hungría	4,1	4,9	4,2	4,6	19,0
Irlanda	4,3	4,3	5,5	4,9	20,4
República Checa	3,6	4,2	6,1	5,3	20,6
Bulgaria	4,5	5,6	5,5	5,4	22,7
Eslovaquia	4,2	5,4	6,0	6,1	23,5
Islandia	2,7	7,7	7,5	4,6	24,4
Rumania	5,2	8,4	4,1	5,5	25,2
Lituania	10,3	7,3	7,6	6,5	35,6
Letonia	7,2	8,6	10,2	8,5	39,2
Estonia	7,1	8,1	10,5	8,9	39,3
(a) estimación					
Eurostat					

Sigue habiendo todavía una diferencia salarial importante entre la Europa del Este y la de Oeste: en todos los nuevos Estados miembros y los países candidatos a la adhesión, el PIB per capita sigue muy por debajo de la media de la Europa de los 25, y en la mayor parte de ellos la diferencia es del 30 por ciento o más. De la Europa de los 15, solo Portugal, Grecia y España están por debajo de esta media, mientras que 5 países de la UE15, así como Noruega, Suiza e Islandia la superan en más del 20 por ciento.

Tabla 2: PIB por habitante en términos de Nivel de poder adquisitivo (NPA), (EU-25= 100)					
	2003	2004	2005	2006 (a)	2006-2003
EU 25	100	100	100	100	0
EU 15	109	108,6	108,3	108,1	-0,9
Zona euro	107,2	106,5	106,3	105,9	-1,3
Bulgaria	29,7	30,5	32,1	33,02	3,5
Rumania	29,9	32,1	34,7	36,0	6,1
Letonia	40,8	42,8	47,2	50,3	9,5
Polonia	46,9	48,7	49,8	51,0	4,1
Lituania	45,2	47,8	52,1	54,5	9,3
Eslovaquia	51,9	52,9	55	57,1	5,2
Hungría	60,1	60,9	61,4	63,1	3,0
Estonia	50,3	53	60,1	64,4	14,1
Malta	73,7	70,2	69,5	68,6	-5,1
Portugal	72,7	72,3	71,2 (a)	70,0	-2,7
República checa	68,3	70,5	73,8	76,1	7,8
Eslovenia	75,9	79,2	80,6	82,2	6,3
Grecia	80,9	81,8	82	82,9	2,0
Chipre	79,8	82,6	83,3	83,2	3,4
España	97,4	97,7	98,6	98,5	1,1
Italia	107,6	105,5	102,6	101,7	-5,9
Francia	111,6	109,5	108,8	108,1	-3,5
Alemania	108,1	108	109,3	109,0	0,9
Finlandia	112,06	113,7	113,3	114,9	2,3
Suecia	115,6	117,1	114,5	115,6	0,0
Reino Unido	116,4	117,1	116,5 (a)	116,5	0,1
Bélgica	117,9	118,1	117,5	117,6	-0,3
Austria	120,3	121,7	122,5	122,4	2,1
Países Bajos	124,7	124,4	124,2	124,8	0,1
Dinamarca	120,8	121,5	124,2	125,5	4,7
Suiza	130,3 (a)	131,6 (a)	127,2 (a)	126,7	-3,6
Islandia	121	126,6	127,5	129,7	8,7
Irlanda	133,7	135,8	137,5	138,4	4,7
Noruega	145,9	153,2	164,5	164,3	18,4
Luxemburgo	232,7	237,5	247,5	251,7	19,0
(a) estimación					
Eurostat					

Las diferencias de crecimiento no se reflejan, sin embargo, igualmente en el mercado de trabajo. Como puede verse en la tabla 3, la tasa de empleo para la zona UE25 ha aumentado en 0,9 puntos porcentuales en el periodo 2003-2005, pero la mitad de los nuevos Estados miembros y los países candidatos siguen por detrás de esta media. En realidad, solo 4 países (Bulgaria, Eslovenia, España e Irlanda) han tenido un índice de incremento de la tasa de empleo superior al 2 por ciento en 2003-2005, mientras que en un tercio de los países la tasa de empleo ha bajado ligeramente.

Tabla 3: tasa de empleo (15-64 años)				
	2003	2004	2005	2005-2003
EU25	62,9	63,3	63,8	0,9
EU15	64,3	64,7	65,2	0,9
Zona euro	62,6	63	63,5	0,9
Polonia	51,2	51,7	52,8	1,6
Malta	54,2	54	53,9	-0,3
Bulgaria	52,5	54,2	55,8	3,3
Hungría	57	56,8	56,9	-0,1
Italia	56,1	57,6	57,6	1,5
Rumania	57,6	57,7	57,6	0
Eslovaquia	57,7	57	57,7	0
Grecia	58,7	59,4	60,1	1,4
Bélgica	59,6	60,3	61,1	1,5
Lituania	61,1	61,2	62,6	1,5
Francia	63,3	63,1	63,1	-0,2
España	59,8	61,1	63,3	3,5
Letonia	61,8	62,3	63,3	1,5
Luxemburgo	62,2	62,5	63,6	1,4
Estonia	62,9	63	64,4	1,5
República checa	64,7	64,2	64,8	0,1
Alemania	65	65	65,4	0,4
Eslovenia	62,6	65,3	66	3,4
Portugal	68,1	67,8	67,5	-0,6
Irlanda	65,5	66,3	67,6	2,1
Finlandia	67,7	67,6	68,4	0,7
Chipre	69,2	68,9	68,5	-0,7
Austria	68,9	67,8	68,6	-0,3
Reino Unido	71,5	71,6	71,7	0,2
Suecia	72,9	72,1	72,5	-0,4
Países Bajos	73,6	73,1	73,2	-0,4
Noruega	75,5	75,1	74,8	-0,7
Dinamarca	75,1	75,7	75,9	0,8
Suiza	77,9	77,4	77,2	-0,7
Islandia	83,3	82,3	83,8	0,5
Eurostat				

De la misma forma, el desempleo en la Europa de los 25 solamente ha disminuido 0,2 puntos porcentuales en 2003-2005 y de hecho se mantiene bastante elevado en el 8,8 por ciento (Tabla 4). Solamente la mitad de los países han registrado una reducción del desempleo, mientras que en Chipre, Hungría, Suecia y Portugal, el desempleo realmente aumentó en más de 1 punto.

Tabla 4: tasa de desempleo				
	2003	2004	2005	2005-2003
EU25	9	9,1	8,8	-0,2
EU15	8	8,1	7,9	-0,1
Zona euro	8,7	8,9	8,6	-0,1
Irlanda	4,7	4,5	4,4	-0,3

Luxemburgo	3,7	5,1	4,5	0,8
Noruega	4,5	4,4	4,6	0,1
Países Bajos	3,7	4,6	4,7	1,0
Dinamarca	5,4	5,5	4,8	-0,6
Reino Unido	4,9	4,7	4,8	-0,1
Chipre	4,1	4,6	5,2	1,1
Austria	4,3	4,8	5,2	0,9
Eslovenia	6,7	6,3	6,5	-0,2
Hungría	5,9	6,1	7,2	1,3
Malta	7,6	7,4	7,3	-0,3
Portugal	6,3	6,7	7,6	1,3
Italia	8,4	8,0	7,7	-0,7
Suecia	5,6	6,3	7,8	2,2
República checa	7,8	8,3	7,9	0,1
Estonia	10	9,7	7,9	-2,1
Rumania	6,8	7,6	7,9	1,1
Lituania	12,4	11,4	8,3	-4,1
Bélgica	8,2	8,4	8,4	0,2
Finlandia	9,0	8,8	8,4	-0,6
Letonia	10,5	10,4	8,9	-1,6
España	11,1	10,6	9,2	-1,9
Alemania	9,0	9,5	9,5	0,5
Grecia	9,7	10,5	9,8	0,1
Francia	9,5	9,6	9,9	0,4
Bulgaria	13,7	12,0	10,1	-3,6
Eslovaquia	17,6	18,2	16,3	-1,3
Polonia	19,6	19	17,7	-1,9
Eurostat				

3. Negociaciones salariales colectivas

En el contexto mencionado anteriormente, ha sido difícil para los sindicatos conseguir resultados positivos en la negociación salarial. En 2006, sólo en 5 de los 15 países de la tabla 5, los incrementos salariales reales resultantes de la negociación colectiva excedían el 1 por ciento, mientras que en 4 de ellos los resultados fueron, en realidad, negativos. En términos acumulativos, durante el periodo 2003-2006, sólo en los países nórdicos y en los nuevos Estados miembros (excepto Eslovenia) han visto, gracias a las negociaciones colectivas, un aumento salarial superior al 4 por ciento, con resultados especialmente buenos en Hungría y Eslovaquia. Al mismo tiempo, en Bélgica, los Países Bajos y Portugal, esta cifra se ha mantenido por debajo del 1 por ciento, y es incluso negativa en Eslovenia.

Tabla 5: valor real de los incrementos salariales medios resultantes de las negociaciones colectivas para el periodo 2003-2006

	2003	2004	2005	2006 (est)	Acumulado 2003-2006
BE	0,2	0,3	-0,4	0,5	0,6
CZ	4	1	2	0,9	8,1
DE	1,4	0,4	-0,4	-0,2	1,2
DK	1,7	2,1	1,5	1,3	6,8
ES	0,7	0,6	0,6	-0,7	1,2

FI	2	2,2	1,6	0,4	6,3
HU	3,5	1,2	3,5	1,9	10,5
IT	0,1	0,9	0,2	0,3	1,5
NL	0,8	0,6	-0,7	-0,2	0,5
NO	2	3,1	1,7	1,5	8,6
PL	2,2	-0,3	2,4	2,6	7,1
PT	-0,4	0,5	0,4	0,2	0,7
SE	0,3	1,5	1,5	0,8	4,2
SI	-0,9	-0,4	0,2	-0,3	-1,4
SK	-2,2	2,7	6,5	3,2	10,4

Notas: ES: los datos incluyen el efecto de la cláusula de revisión, excepto para 2006. HU: 2004 solo hace referencia al convenio MSZOSZ; 2006 hace referencia al convenio alcanzado en el seno del Consejo de reconciliación de interés nacional. NO: los salarios se calculan únicamente bajo la forma de salarios totales, razón por la que los salarios resultantes de las negociaciones colectivas y los salarios totales son idénticos. PL: los datos corresponden a las propuestas para incremento salarial de la Comisión Nacional Tripartita. En 2003, 2005 y 2006 no se logró ningún acuerdo y la orientación fue establecida por el gobierno.

Fuente: Cuestionarios CES

Los resultados de las negociaciones, sin embargo, no demuestran siempre ser buenos indicadores de los incrementos salariales reales totales, dada la cobertura limitada de los convenios colectivos en algunos países, así como las derivas positivas y negativas de los salarios (Tabla 6). En 2006, la mayor parte de los países presentados en la tabla han logrado incrementos salariales totales idénticos o superiores a los del año precedente, con excepción de Finlandia, Noruega y Suecia. Asimismo, sólo 2 países han visto un incremento salarial negativo, frente a 4 países en 2004 y 2005. Sin embargo, para el periodo 2003-2006 en Bélgica, Alemania y España, el incremento salarial acumulado ha sido negativo, alcanzando no menos del -3.3 por ciento en Alemania y 3.7 por ciento en España. De nuevo, es en los nuevos Estados miembros y en los países nórdicos donde los resultados han sido mejores. Esto incluye Eslovenia: mientras que durante estos 4 años el incremento salarial acumulado resultante de la negociación colectiva ha sido negativo, el aumento salarial total se eleva al 9,5 por ciento. Los países que han registrado los mejores resultados en el curso de los últimos 4 años, con un aumento de más del 10 por ciento, son la República Checa, Hungría y Finlandia. Con la única excepción de Finlandia, los incrementos salariales totales han sido limitados en la zona euro.

Tabla 6: incremento salarial total medio 2003-2006					
	2003	2004	2005	2006 (est)	Acumulado 2003-2006
BE	-0,1	-0,2	-1,0	0,5	-0,8
CZ	6,5	3,8	3,6	4,0	19,1
DE	0,5	-1,2	-1,3	-1,3	-3,3
DK	2,0	1,9	1,0	1,3	6,3
ES	-0,2	-0,8	-1,4	-1,3	-3,7
FI	3,1	3,6	2,9	1,5	11,6
FR	0,6	1,2	0,8	0,9	3,5
HU	7,3	-0,7	3,4	4,6	15,2
IT	0,1	0,9	0,2	0,3	1,5
NL	1,7	1,3	-0,4	0,2	2,8
NO	2,0	3,1	1,7	1,5	8,6
PL	2,4	0,5	2,0	3,9	9,1
SE	1,6	2,8	2,6	1,4	8,7

SI	2,7	2,1	2,2	2,2	9,5
----	-----	-----	-----	-----	-----

Notas: En BE, DE, DK, IT, NL y SE los datos se refieren a salarios por hora, en el resto a salarios por persona.

Fuente: Cuestionarios CES

Finalmente, es interesante comparar aquí el crecimiento salarial con la evolución de la productividad. Esto permite una evaluación de hasta qué punto los avances salariales en los países europeos se ajustan a las orientaciones sobre negociación colectiva de la CES. En el año 2000, la CES adoptó una resolución sobre la coordinación de la negociación colectiva, argumentando que, a medio plazo, los incrementos de los salariales nominales deberían al menos compensar la inflación. Además, los incrementos salariales deberían reflejar también la mayor parte del crecimiento de la productividad, utilizando el margen restante para mejoras cualitativas de las condiciones de trabajo.

La Tabla 7 muestra en qué medida el crecimiento real de los salarios resultante de las negociaciones colectivas compensa las mejoras de la productividad. Un dato negativo en la tabla significa que el crecimiento real de los salarios resultante de la negociación colectiva es inferior al crecimiento de la productividad y viceversa. Está claro que para el periodo 2003-2006, en todos los países, la productividad ha aumentado mucho más que los salarios negociados. La única excepción podría ser España, porque los datos del año 2006 relativos a España no incluyen todavía el efecto de la cláusula de revisión que entra en vigor a fin de año.

Tabla 7: incremento real de los salarios negociados menos el aumento de la productividad					
	2003	2004	2005	2006 (est)	Acumulado 2003-2006
BE	-1,1	-1,6	-0,6	-1,1	-4,3
CZ	-0,3	-3,8	-2,8	-3,9	-10,4
DE	0,2	-0,5	-1,9	-2,2	-4,3
DK	-0,4	1,2	-1,6	-0,8	-1,6
ES	0,1	0	0,2	-1,3	-1,0
FI	-0,5	-1	0,3	-1,8	-3,0
HU	0,7	-4	-0,5	-	-3,8
IT	0,7	-0,1	-0,2	-0,7	-0,3
NL	0	-3,7	-3,4	-3	-9,8
NO	-2,4	1,1	-2,7	-	-4,0
PL	-2,7	-4,4	-5,3	-	-11,9
PT	0,4	-0,5	0,1	-1	-1,0
SE	-4	-2,4	-0,9	-3	-9,9
SI	-3,8	-4,1	-2,9	-3,7	-13,7
SK	-9,4	-8,8	0,1	-3,2	-19,9

Notas: en BE, DE, FI, NL, NO, PL y SE, los datos hacen referencia a la productividad horaria, y para los otros países a la productividad por persona. En HU, NO y PL, las cifras acumuladas hacen referencia al periodo 2003-2005. ES: los datos incluyen el efecto de la cláusula de revisión, excepto para el año 2006. HU: 2004 hace referencia únicamente a los convenios MSZOSZ; 2006 hace referencia al convenio alcanzado en el seno del Consejo de reconciliación de interés nacional. NO: los salarios se calculan únicamente como salarios totales, razón por la que los salarios negociados colectivamente y los salarios totales son los mismos. PL: los datos corresponden a las propuestas de incrementos salariales de la Comisión nacional tripartita. En 2003, 2005 y 2006, no se ha alcanzado ningún acuerdo y la orientación ha sido establecida por el gobierno.

Fuente: Cuestionarios CES

Es por esto por lo que, en las negociaciones salariales, los sindicatos no han sido capaces de compensar las mejoras de la productividad. Esta diferencia ha alcanzado su punto máximo en los nuevos Estados miembros que están viviendo un crecimiento rápido, incluyendo un sorprendente -19.9 por ciento en Eslovaquia. Es en los nuevos Estados miembros donde los sindicatos están teniendo las mayores dificultades para negociar incrementos salariales reales en línea con las mejoras en términos de productividad. Sin embargo, en los nuevos Estados miembros, las negociaciones colectivas juegan con frecuencia un papel menos decisivo en la determinación del crecimiento salarial total, para el que la diferencia con la evolución de la productividad es mucho más débil (con excepción de Polonia) (Tabla 8).

Tabla 8: incremento salarial total real menos el aumento de la productividad					
	2003	2004	2005	2006 (est)	Acumulado 2003-2006
BE	-1,4	-2,1	-1,2	-1,1	-5,7
CZ	2,2	-1	-1,2	-0,8	-0,8
DE	-0,7	-2,1	-2,8	-3,3	-8,6
DK	-0,1	1,0	-2,1	-0,8	-2,0
ES	-0,8	-1,4	-1,8	-1,9	-5,8
FI	0,6	0,4	1,6	-0,7	1,9
FR	-0,5	-1,6	0,4	-0,6	-2,3
HU	4,5	-5,9	-0,6	-	-2,3
IT	0,7	-0,1	-0,2	-0,7	-0,3
NL	0,9	-2,2	-3,1	-2,6	-6,9
NO	-2,4	1,1	-2,7	-	-4,0
PL	-2,5	-3,6	-5,7	-	-11,4
SE	-2,7	-1,1	0,2	-2,4	-5,9
SI	-0,2	-1,6	-0,9	-1,2	-3,8

Notas: en BE, DE, DK, IT, NL, SE los datos hacen referencia a los salarios por hora, y en los otros países a los salarios por persona. En BE, DE, FI, NL, NO, PL, SE los datos se refieren a la productividad por hora, en el resto a la productividad por persona. En HU, NO y PL la cifra acumulada se refiere a 2003-2005.

Fuente: Cuestionarios CES

Cuando se trata de incrementos salariales totales reales, una vez más las cifras son inferiores, en todos los países de Europa, a las mejoras de la productividad, con la sola excepción de Finlandia (Tabla 8). Es en Polonia donde tiene lugar la diferencia más importante (11,4 por ciento en 3 años) seguida por Alemania donde el crecimiento salarial negativo ha ido siendo un poco más importante cada año. Es igualmente sorprendente constatar que para todos los países en los que hay datos disponibles para el año 2006, los salarios reales van retrasados con respecto a la productividad, mientras que en el curso de los años precedentes, había sistemáticamente muchos países para los que los salarios reales eran superiores a la productividad. Por ejemplo, mientras que en Francia, Finlandia y Suecia, los salarios excedían la productividad en 2005, en 2006 ya no ocurre, lo que sugiere que en efecto la situación de la mano de obra se debilita con el tiempo.

4. Negociación salarial y diferencias salariales por razón de género

Una de las características persistentes en las estructuras salariales de Europa reside en la brecha que existe siempre entre el salario recibido por los hombres y por las mujeres. En 2004, según los datos Eurostat, esta diferencia era del 15 por ciento (Tabla 9). La buena

noticia aquí es que con el paso de los años, se nota una mejora: en 2001, la diferencia salarial entre hombres y mujeres era todavía del 17 por ciento, mientras que en 1996 era del 18,4 por ciento. Al mismo tiempo, las mejoras son lentas y la diferencia sigue siendo importante. En muchos países también, la diferencia ha aumentado en el curso de los últimos años.

La diferencia de salario entre hombres y mujeres es el resultado parcial de una serie de factores, entre otros la segregación sectorial y ocupacional del mercado de trabajo, la desigualdad global de los salarios, las diferencias en términos de formación, los índices de participación en el mercado de trabajo y la discriminación pura y simple. Por ejemplo, los países en los que la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es débil no son necesariamente los países en los que los hombres y mujeres son tratados de manera igualitaria, en la mayor parte de los casos, estos países tienen débiles índices de participación femenina en el mercado de trabajo, el grupo relativamente restringido de mujeres presentes en el mercado de trabajo se beneficia a menudo de un nivel de formación muy elevado y ocupa puestos relativamente bien remunerados. En otros países, la elevada tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo se concentra a menudo en empleos con bajos salarios, lo que da lugar a una diferencia de salario más importante. En algunos países, las diferencias en cuanto a capital humano explican en gran parte la diferencia salarial entre hombres y mujeres (por ejemplo, el 41,6 por ciento en Bélgica) pero sólo en pequeña parte en otros países (por ejemplo, el 6,4 por ciento en Dinamarca)¹.

Tradicionalmente, la igualdad entre sexos ha sido un problema clave para los sindicatos de Europa. Sin embargo, no se aborda más que de manera marginal en las negociaciones salariales en Europa. Para la mayor parte de los sindicatos, la igualdad entre hombres y mujeres es un objetivo político, aunque apenas se refleja en sus estrategias de negociación o en los resultados de estas últimas y la diferencia de salario solo parece reducirse muy débilmente.

Tabla 9: diferencia salarial hombre-mujer, 1996 - 2004			
	1996	2001	2004
MT	-	10	4
IT	8	6	6
PT	6	10	9
SI	15	11	9
PL	-	15	10
GR	15	18	10
IE	21	17	11
HU	21	19	11
BE	10	12	12
FR	13	14	12
LV	20	16	15
ES	14	17	15
Europa 25	18,4	17	15
LT	22	16	16
SE	17	18	17
AT	20	20	17
DK	15	15	18
NL	23	19	19
CZ	23	26	19

¹ Véase a este respecto ISE/CES (ed.) *Benchmarking Working Europe 2006*, Bruselas (capítulo 4); Plasman, R. y Sissoko, S. (2004) *Comparing Apples with Oranges: Revisiting the Gender Wage Gap in an International Perspective*, IZA Discussion Paper 1449, Bonn: IZA.

FI	17	17	20
UK	24	21	22
DE	21	21	23
SK	19	20	24
EE	27	24	24
CY	28	26	25

Nota: la diferencia salarial entre hombres y mujeres se indica como la diferencia entre el salario horario bruto medio de los empleados asalariados hombres y mujeres en tanto que porcentaje de ganancia horaria bruta media de los empleados asalariados hombres. La población está compuesta por todos los empleados asalariados con edades entre 16 y 64 años, que trabajen más de 15 horas a la semana.

Fuente: Eurostat

Esta tendencia general tiene algunas excepciones. Por ejemplo, en Finlandia, se ha pagado en 2006 una prestación de igualdad de género, para aumentar los salarios en los sectores que emplean un gran número de mujeres. En Noruega también, se han establecido orientaciones en los sectores del estado/gobierno para que las negociaciones colectivas den a las mujeres una parte mayor de los incrementos salariales negociados. Además, en Dinamarca, se han elaborado estadísticas relativas a la igualdad de salarios para hacer más visible la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

5. Jóvenes trabajadores

Hay preocupación en toda Europa respecto a la posición de los jóvenes trabajadores en el mercado de trabajo, su elevada tasa de desempleo y la naturaleza precaria de los empleos que ocupan, caracterizados con frecuencia por contratos flexibles e inseguros, salarios bajos y otros inconvenientes.

Los bajos salarios de los jóvenes trabajadores están relacionados con muchos factores. Por ejemplo, que muchos sistemas de escala salarial se basan, en cierta medida, en la antigüedad. En Francia, por ejemplo, los jóvenes consiguen con más frecuencia el salario mínimo. Otro es que en muchos países hay un salario mínimo más bajo para los jóvenes, que está determinado por ley o convenios colectivos. Este es el caso, entre otros, de la República Checa, Países Bajos, Luxemburgo y Polonia, y Noruega. En la República Checa apenas tiene repercusión, considerando que muy pocas personas reciben salarios al nivel del salario mínimo. Sin embargo, en Polonia, donde se impuso por ley en 2005 una reducción del salario mínimo para los nuevos llegados (es decir, los graduados), no ha supuesto un aumento del empleo para los jóvenes, sino un aumento de la emigración juvenil hacia Europa occidental. Los sindicatos polacos se oponen, de hecho, a este salario mínimo reducido. En los Países Bajos, el salario mínimo joven afecta en algunos sectores a personas de hasta 23 años y los sindicatos no pelean tanto por suprimir este salario mínimo como por reducir la edad máxima de aplicación.

La mejora del acceso de los jóvenes trabajadores al empleo, y preferiblemente al empleo estable, es uno de los temas principales en la agenda de muchos sindicatos. Por ejemplo, en España, los sindicatos luchan a favor de una mejora del acceso de los jóvenes al empleo estable en lugar de los empleos de duración determinada a los que acceden hoy. En Alemania, los sindicatos piden periodos de aprendizaje más largos para los jóvenes y asocian los objetivos al número de aprendices y a las regulaciones relativas al paso de aprendizajes a empleos regulares. En Polonia, los sindicatos piden más formación y un apoyo especial para los graduados que intentan encontrar su primer empleo, mientras hacen también esfuerzos especiales para afiliar a los jóvenes y permitirles así luchar por sus derechos a través de los sindicatos. En Portugal los sindicatos se oponen a la

reglamentación legal que prevé contratos de duración determinada como primer empleo, sin tener en cuenta la naturaleza del empleo. Intentan restringir este tipo de contratos incluyendo límites sobre su incidencia en los convenios colectivos.

6. Perspectivas 2007

Finalmente, ¿qué problemas prevén los sindicatos para 2007 y cuáles son sus prioridades y sus objetivos para el año próximo? En **Bélgica**, la prioridad de los sindicatos es mejorar el poder adquisitivo, en primer lugar mediante un aumento del salario mínimo. Además, luchan por conseguir un aumento de las inversiones y de las innovaciones, la mejora de la calidad del trabajo, y un salario igual por trabajo igual para hombres y mujeres. Esperan que los empresarios pongan el énfasis en aumentar la flexibilidad mediante una reducción del pago de horas extraordinarias y del cálculo del tiempo de trabajo. En la **República Checa**, los salarios son la prioridad, seguidos de una mejora del equilibrio trabajo-vida privada. Las evoluciones salariales deberían ser similares a las de 2006. En **Alemania**, la negociación colectiva tendrá lugar en un contexto difícil que incluye un aumento del 3 por ciento del IVA, un aumento de la contribución de los empleados a la seguridad social de un 0,4 por ciento, un aumento de los precios de la energía y despidos masivos, entre otros, en Volkswagen. Las exigencias salariales serán al menos iguales a las de 2006, pero existe un peligro de disminución de los salarios reales. En **Dinamarca**, por otro lado, el mercado de trabajo y la economía se están comportando bien. Los incrementos salariales acordados colectivamente deberían, por tanto, ser ligeramente superiores al nivel de 2006. Además, la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, especialmente para las personas poco cualificadas, constituirán un punto central en las negociaciones colectivas. También en **Estonia**, la economía y el mercado laboral se portan bien: en 2007, la economía debería registrar un crecimiento del 10 por ciento y los salarios reales medios deberían aumentar un 8,7 por ciento. Menos positiva es la reticencia de los empresarios a firmar convenios colectivos, argumentando que reducen la flexibilidad. Los sindicatos priorizan los incrementos salariales en línea con la fórmula CES, y especialmente un incremento “por encima de la media” del salario mínimo. También, en algunos sectores, las reivindicaciones salariales están muy por encima de la media (por ej., 40 por ciento en sanidad, 50 por ciento para los funcionarios y empleados del estado). Además, los sindicatos quieren alcanzar acuerdos con los empresarios sobre las condiciones de extensión de los convenios colectivos y sobre el desarrollo de la formación profesional. En **España**, en el contexto de un crecimiento económico continuado, se espera que el poder adquisitivo de los salarios aumente en 2006 y 2007 (tras la aplicación de la cláusula de revisión). En **Finlandia**, los temas prioritarios para los sindicatos serán los incrementos salariales, los problemas relativos al trabajo temporal, la seguridad de los trabajadores en el contexto de los cambios del mercado de trabajo, las cláusulas de apertura y los derechos de los empleados de centros comerciales. Se espera que los incrementos salariales en 2007 estén por encima de los de 2006. En **Francia**, los sindicatos destacan el empleo, los salarios y el poder adquisitivo, y la protección social. Sin embargo, el contexto nacional, que incluye las elecciones presidenciales, no es favorable. En **Hungría**, el conjunto de medidas gubernamentales de austeridad drástica, el aumento del IVA, la subida de los precios de la energía y la inflación creciente (que se espera alcance el 7 por ciento en 2007) constituyen factores desfavorables para las negociaciones salariales. Amenazan el crecimiento económico y el poder de compra, y especialmente en el sector público los salarios y el empleo están bajo presión. Los salarios deberían, por ello, aumentar menos en 2007 que en 2006. En **Italia**, los sindicatos tienen la intención de resistir la presión de los empresarios para descentralizar la negociación colectiva, y celebrar una consulta masiva sobre los derechos de los trabajadores y la organización del trabajo. Los incrementos salariales se espera que superen a los de 2006. En **Luxemburgo**, los sindicatos se centran en los incrementos salariales, el acceso a la educación y la formación continua, y los acuerdos sobre tiempo de trabajo. Los incrementos salariales en 2007 se esperan iguales a los de 2006. En **Letonia**, a nivel

nacional los sindicatos dan prioridad al aumento del salario mínimo, mientras que a nivel sectorial y de empresa el objetivo es un incremento del salario medio. Las subidas salariales resultantes de la negociación colectiva deberían ser superiores a las de 2007. En los **Países Bajos**, en un contexto de perspectivas económicas favorables, crecimiento del empleo y de un posible cambio de gobierno, los sindicatos persiguen un aumento salarial en torno al 2,5 por ciento y se espera conseguirlo. Además, se pone el acento en la formación y la reintegración de las personas enfermas. En **Noruega**, 2007 es el segundo año de un convenio bianual, por lo que se espera que tengan lugar pocas negociaciones salariales: sólo los ajustes de precios están abiertos a la negociación. Es prioritario el mantenimiento del poder adquisitivo, y los salarios se espera que aumenten un poco menos que en 2006 porque la inflación debería ser menos elevada. En **Polonia**, se espera que la economía siga creciendo, la mano de obra debería seguir disminuyendo debido a la emigración, las inversiones extranjeras deberían seguir siendo significativas y el desempleo debería disminuir. Los sindicatos se centrarán en un acuerdo nacional sobre la reducción de la pobreza y la exclusión social mediante un crecimiento económico rápido y a largo plazo. También quieren un acuerdo para vincular los incrementos salariales a la productividad. A nivel de empresa limitar los contratos precarios y conseguir incrementos salariales que reflejen los beneficios son prioridades, mientras que seguirán los intentos para iniciar negociaciones colectivas en los sectores controlados por el capital extranjero. Se espera que el gobierno establezca una orientación salarial del 3,4 por ciento de incremento nominal pero que esto se superará en la negociación a nivel de empresa. En el sector público los salarios están bajo presión porque el gobierno intenta conseguir ahorros en su presupuesto. En **Portugal**, los sindicatos señalan la necesidad de una política macroeconómica más orientada al crecimiento, a la promoción de la inversión, la innovación y la formación. También se propone un aumento del salario mínimo, así como el incremento del poder adquisitivo de los salarios mediante criterios claros. Además, temas como las jornadas laborales precarias, la igualdad de género, la salud y la seguridad y los mecanismos para la resolución de conflictos están en la agenda negociadora. En **Rumania**, la entrada en la UE se espera que ponga presión en el presupuesto, lo que se reflejará en la negociación colectiva. También se espera que suponga una subida de precios. Los sindicatos están presionando por un incremento del salario mínimo, tanto del salario mínimo obligatorio como del negociado con los empresarios. Los incrementos salariales en 2007 se esperan superiores a los de 2006. En **Suecia**, los incrementos salariales serán los mismos en 2007, mientras que los sindicatos pondrán el acento en la disminución de la diferencia que existe entre los salarios de hombres y mujeres. En **Eslovenia**, el fortalecimiento de la negociación colectiva sectorial y de rama es un objetivo importante, mientras que los salarios deberían estar también más vinculados a los resultados de la empresa. A nivel nacional, ya se ha acordado un incremento salarial del 2 por ciento para 2007, pero se espera conseguir incrementos mayores a nivel sectorial. En **Eslovaquia**, se espera que el nuevo gobierno socialdemócrata mejore las condiciones (legales) de negociación colectiva y los sindicatos quieren lograr un acuerdo nacional general entre los interlocutores sociales. Los incrementos salariales colectivos alcanzados en 2007 se espera que sean superiores a los de 2006.