

El paper de l'estat als mercats de treball europeus

Raul Ramos Lobo

PID_00192345



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
1. Els agents que participen al mercat laboral: l'estat, les empreses (organitzacions empresarials) i els treballadors (sindicats)	7
1.1. Les institucions laborals als nous estats membres	10
2. La negociació col·lectiva: grau de cobertura i grau de centralització	12
2.1. La reforma de la negociació col·lectiva a Espanya	17
2.2. Els salaris dels treballadors públics a Espanya	19
3. Els diferents models de l'estat del benestar als països de la Unió Europea	22
Bibliografia	25
Annex	26

Introducció

Una de les funcions de l'estat dins l'àmbit del mercat de treball consisteix a regular-ne el funcionament per mitjà de normes que sovint es consensuen amb la resta d'agents que intervenen al mercat (empreses i treballadors) o els seus representants (patronals i sindicats). Aquest mòdul analitza les peculiaritats de les diferents institucions que determinen el funcionament del mercat de treball als països de la Unió Europea (UE). En primer lloc, es descriu el paper que fan cadascun dels agents al mercat de treball. A continuació, s'introdueix la negociació col·lectiva i quina és la seva funció al mercat de treball. Finalment, es presenten els diferents models d'estat del benestar a la UE i els seus components (educació, sanitat, pensions, protecció davant l'atur), sense entrar en detall, ja que en el mòdul "Polítiques socials i d'ocupació a la Unió Europea" es descriuen amb profunditat les dues últimes polítiques que estan clarament vinculades al mercat de treball.

1. Els agents que participen al mercat laboral: l'estat, les empreses (organitzacions empresarials) i els treballadors (sindicats)

Tal com es descriu a altres assignatures com ara *Economia del treball I*, hi ha tres tipus d'agents que interactuen al mercat de treball:

- Els treballadors
- Les empreses
- L'estat

Els treballadors ofereixen els seus serveis laborals a canvi d'un salari amb el qual adquireixen béns i serveis i també dediquen part d'aquest salari a estalviar o a fer inversions com ara l'adquisició d'un habitatge. Per tant, els **treballadors** constitueixen l'**oferta de treball**. En canvi, les **empreses** demanen mà d'obra per incorporar-la als processos de producció de béns i serveis i, per tant, constitueixen la **demanda de treball**. L'estat no participa directament en el mercat de treball però sí que hi intervé imposant unes determinades regles de joc del mercat, és a dir, permet i prohibeix un determinat tipus de conductes. A més perquè les prohibicions siguin efectives, s'imposen una sèrie de sancions i càstigs i es creen uns mecanismes de supervisió que intenten garantir el compliment de la llei. Aquests mecanismes de supervisió solen tenir dues parts: un servei d'inspecció i control, i un servei judicial i d'imposició de sancions. Aquest últim sovint pren la forma de tribunals especialitzats en temes laborals, tot i que a alguns països europeus els temes laborals també poden ser tractats per tribunals generalistes.

Cal remarcar, però, que aquestes regles del joc no les fixa de manera unilateral l'estat, sinó que són fruit de la interacció entre empreses i treballadors. De fet, sovint, la legislació laboral té l'origen en les pràctiques habituals en un mercat laboral, ja que, posteriorment, són recollides en forma de normes públiques però sense perdre l'esperit del seu origen dins l'àmbit de les normes privades. Aquest conjunt de regles sovint es coneixen com a *institucions del mercat laboral*. A la UE hi ha uns models de funcionament dels mercats de treball que, tot i compartir alguns principis bàsics, presenten una elevada heterogeneïtat.

Les relacions en el mercat de treball es manifesten de manera individual (treballador-empresari), però sovint també ho fan de manera col·lectiva (empresari o grup d'empresaris - grup o associació de treballadors). En aquest segon cas, les organitzacions que representen a cadascuna d'aquestes parts interactuen per tal de fixar les condicions que determinaran les relacions laborals a partir de processos de negociació en què totes dues parts actuen en defensa dels interessos dels seus representats.

Hi ha hagut **sindicats** des del començament de la Revolució Industrial al Regne Unit, per la qual cosa es poden considerar una de les institucions amb més arrelament històric del mercat de treball europeu. Atès que es tracta d'agrupacions de treballadors encaminades a la defensa dels seus interessos, sovint es consideren com una restricció de la competència en el mercat de treball, ja que es tractaria de la construcció d'un monopoli de mà d'obra. Segurament això està molt relacionat amb el vell judici segons el qual les institucions són imperfeccions del mercat de treball. Les peculiaritats del mercat de treball farien simplement que fos una imperfecció inevitable en societats com les europees, en què normalment el sindicalisme està unit als drets individuals garantits en els nostres sistemes polítics democràtics. La conseqüència lògica d'aquest diagnòstic seria que s'haurien de minimitzar els efectes econòmics (pressió salarial alcista i disminució del volum d'ocupació total, amb l'aparició consegüent de desocupació) d'aquesta imperfecció inevitable.

Dins la UE, el grau de representació dels sindicats, és a dir, l'àmbit en el qual actuen, oscil·la notablement en funció del país analitzat. En concret, mentre que als països nòrdics com ara Suècia els sindicats actuen majoritàriament en l'àmbit nacional, a altres països com, per exemple, el Regne Unit o Alemanya l'àmbit d'actuació dels sindicats és l'empresa. A altres països com ara França o Espanya la representació s'exerceix en un àmbit intermedi. Aquest resultat és fruit, en part, de l'evolució històrica dels sindicats als diferents països des dels orígens com a sindicats d'ofici, sindicats d'indústria o sindicats vinculats als partits polítics. Tal com veurem més endavant, aquestes diferències en la representació es traslladen a l'àmbit en què es du a terme la negociació col·lectiva (és a dir, l'àmbit en què es negocia amb les organitzacions empresarials).

Pel que fa a les **organitzacions empresarials**, sembla que el seu origen històric al Regne Unit té més un caràcter de reacció davant de la creació de sindicats que no pas un impuls inicial propi de crear una agrupació que en representi els interessos dels treballadors. Tanmateix, la representació dels interessos dels empresaris davant del govern és una de les activitats més importants en les activitats de les organitzacions empresarials. També cal assenyalar que les organitzacions empresarials acostumen a ser més rellevants en els països on la negociació col·lectiva es fa principalment en àmbits superiors a l'empresa, ja que en aquest cas es requereix que algú representi totes les empreses del sector o del territori davant els representants sindicals corresponents. Una mancança habitual de les organitzacions empresarials a la UE és que les petites i mitjanes empreses hi estan escassament representades i, per tant, hi ha el risc que aquestes organitzacions acabin essent dominades per les empreses més grans que poden tenir interessos sensiblement diferents de la resta.

En l'àmbit estatal, i tal com es veurà en els mòduls següents, també hi ha hagut esforços per a actuar de manera coordinada en el marc de la UE. Cal remarcar, però, que a diferència del que ha passat amb altres polítiques com l'agrària o la monetària, en l'àmbit del mercat de treball no s'ha avançat a la mateixa

Vegeu també

Recordeu les qüestions que s'han vist en aquest context en les assignatures *Economia del treball I* i *Economia del treball II*.

velocitat. De fet, les polítiques europees dins aquest àmbit s'han centrat en aspectes molt més concrets i els canvis s'han anat introduint de manera molt gradual.

Durant els últims vint anys, en el context de la UE hi ha hagut una caiguda generalitzada tant pel que fa a l'afiliació als sindicats com a les organitzacions empresarials. Pel que fa a l'afiliació als sindicats, només a un nombre reduït dels vint-i-set estats de la UE, els afiliats als sindicats representen més de la meitat dels treballadors. A Itàlia i al Regne Unit, aquesta xifra se situa prop del 30% mentre que a França no supera el 10%. En el conjunt de la UE, la taxa d'afiliació se situa prop del 20%.

Taula 1. Grau de representació sindical a la Unió Europea

	1960	1970	1980	1990	2000	2005	2010
Alemanya	34,7	32,0	34,9	31,2	24,6	21,7	18,5
Àustria	67,9	62,8	56,7	46,9	36,6	33,3	28,1
Bèlgica	41,5	42,1	54,1	53,9	49,5	52,9	52,0
Dinamarca	56,9	60,3	78,6	75,3	74,2	71,7	68,8
Eslovàquia	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	32,3	22,8	n. d.
Eslovènia	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	25,6
Espanya	n. d.	n. d.	n. d.	12,5	16,7	15,2	15,9
Estònia	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	14,9	9,1	8,1
Finlàndia	31,9	51,3	69,4	72,5	75,0	72,4	70,0
França	19,6	21,7	18,3	10,0	8,0	7,7	n. d.
Grècia	n. d.	n. d.	n. d.	34,1	26,5	24,6	n. d.
Holanda	40,0	36,5	34,8	24,6	22,9	20,6	18,6
Hongria	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	21,7	17,5	n. d.
Irlanda	43,1	50,6	54,3	48,5	38,0	34,0	35,0
Itàlia	24,7	37,0	49,6	38,8	34,8	33,6	35,1
Luxemburg	n. d.	46,8	50,8	46,4	42,5	41,4	n. d.
Polònia	n. d.	n. d.	n. d.	30,4	24,2	19,0	15,0
Portugal	n. d.	n. d.	54,8	28,0	21,6	21,2	19,3
Regne Unit	38,9	43,0	49,7	38,2	30,2	28,4	26,5
República Txeca	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	27,2	19,7	n. d.
Suècia	72,1	67,7	78,0	79,4	79,1	76,0	68,4

Font: OCDE

1.1. Les institucions laborals als nous estats membres

La transformació de les economies de l'Europa central i oriental en economies de mercat ha representat l'aparició d'un mercat de treball en procés de transició cap a una economia de mercat. En aquest procés, s'ha apreciat que hi ha hagut grans diferències entre els països que formaven part de l'antiga Unió Soviètica i la resta de països pel que fa a la reestructuració sectorial, als reajustaments salarials i a la capacitat de l'oferta de treball i a canvis en la demanda. A continuació es descriuen les institucions principals del mercat laboral als vint-i-cinc països de la UE distingint entre les institucions que afecten les relacions laborals i altres de més vinculades al marc legal. En concret, dins el primer conjunt d'institucions, es presenta informació sobre si la llibertat d'associació està garantida per la llei o no, sobre la importància i característiques de la negociació col·lectiva, sobre la força dels sindicats (afiliació, dret de vaga) i sobre el paper de l'estat com a mediador en els conflictes laborals. Pel que fa al marc legal, es descriu la situació amb relació a l'edat mínima per a poder treballar a temps complet, si hi ha un salari mínim fixat legalment, la durada de la jornada laboral a temps complet i el nombre de dies de vacances mínimes anuals.

El treball d'Ederveen i Thissen (2004) complementa la informació presentada aquí amb relació a altres institucions com ara la durada i la quantia de les prestacions per desocupació o la legislació sobre costos d'acomiadament. La conclusió pel que fa a la comparació entre els antics i els nous estats membres amb relació a aquestes institucions és similar a la que s'ofereix aquí. Val a dir que a continuació no s'inicia una discussió profunda de cadascun d'aquests aspectes, sinó que es presenten els trets diferenciadors principals dels nous estats membres respecte als antics amb relació a aquestes institucions. Els conceptes presentats anteriorment en aquest mòdul juntament amb l'anàlisi que es farà en el mòdul "Les diferències en el funcionament dels mercats de treball europeu: fets estilitzats i teories explicatives" permetran copsar la importància de les diferències entre institucions pel que fa al funcionament dels diferents mercats de treball.

A partir de la informació que es presenta en les taules següents, el resultat principal a destacar és que les institucions del mercat de treball no són tan rígides als nous estats membres com als antics estats membres. És important tenir en compte aquest aspecte, ja que tots els nous estats membres partien d'una situació inicial en què el seu sistema econòmic (la planificació centralitzada) tenia, per definició, menys flexibilitat que les economies de mercat.

Cal dir, però, que durant els darrers anys també s'han produït tot un seguit de canvis a aquests països que han fet que el sistema de negociació col·lectiva sigui molt més descentralitzat que a la resta dels països de la UE (els convenis en l'àmbit de l'empresa són els que predominen), amb l'excepció d'Hongria, i que els sindicats tinguin una importància similar o inferior a la de la resta de la Unió, mentre la legislació laboral se situa entre les més permissives: les edats

mínimes per poder a treballar són de les més baixes, els salaris mínims –en cas d'estar fixats legalment– són dels més baixos i les jornades laborals acostumen a tenir una durada superior.

Finalment, també s'ha de remarcar que tot i que en el passat hi havia força diferències entre els nous estats membres, s'ha produït una certa convergència, de manera que hi ha més semblança entre ells que amb la resta de països de la UE. Per tant, no sembla que en el futur les diferències en l'àmbit institucional puguin contribuir a incrementar l'heterogeneïtat de les taxes d'atur entre aquests països.

Vegeu també

A l'annex d'aquest mòdul trobareu un seguit de taules que us permetran comparar la situació laboral dels països de la UE.

2. La negociació col·lectiva: grau de cobertura i grau de centralització

La negociació col·lectiva és una de les característiques més visibles dels sistemes de relacions laborals de les economies occidentals, en general, i dels mercats de treball europeus, en particular. Els treballadors (per mitjà dels seus representants) pacten amb l'empresa (o amb un representant d'un grup d'empreses) les condicions de treball i el salari.

El percentatge de treballadors que es veuen afectats pel resultat de la negociació col·lectiva (grau de cobertura) varia substancialment entre els països de la UE amb valors que oscil·len entre el 90% i el 15%, amb un valor promig del 65% per al conjunt de la UE.

Hi ha tres països, Suècia, Finlàndia i Dinamarca, on l'elevada cobertura està relacionada amb un alt grau d'afiliació sindical. Els sindicats tenen força per a negociar gràcies a la seva elevada representació. Cal dir, però, que a Finlàndia els acords són de compliment obligat per a tots els treballadors del sector en què es negocien estiguin afiliats o no.

Hi ha un segon grup de països format per Àustria, Bèlgica, Eslovènia, França, Holanda, Itàlia i Portugal on els elevats nivells de cobertura estan més relacionats amb la legislació sobre la vinculació dels acords negociats que amb la taxa d'afiliació. En pràcticament tots aquests països, els convenis negociats entre empreses i treballadors s'estenen sovint de manera automàtica a molts treballadors no coberts inicialment pels convenis.

A Alemanya, Espanya, Grècia i Luxemburg, la cobertura és força elevada (entre el 60% i el 75%) perquè molts d'aquests convenis es negocien en l'àmbit sectorial i afecten a tots els treballadors d'aquests sectors, però recentment s'han iniciat reformes que intenten afavorir una major descentralització en la negociació que es podria traduir en el futur en una menor cobertura.

Els països amb menys cobertura, precisament, són aquells on el nivell predominant de la negociació és el d'empresa.

Taula 2. Cobertura de la negociació col·lectiva a la Unió Europea

País / Any	1980	1990	2000	2005	2007
Àustria	95	99	99	99	99
Bèlgica	97	96	96	96	96
Dinamarca	78	72	63	63	63

País / Any	1980	1990	2000	2005	2007
Finlàndia	77	81	86	90	90
França	85	92	95	95	95
Alemanya	78	72	63	63	63
Itàlia	85	83	80	80	80
Holanda	79	82	86	82	82
Portugal	70	79	70	64	62
Espanya	68	76	80	81	80
Suècia	70	88	91	92	92
Regne Unit	70	54	36	35	35

Font: ICTWSS- <http://www.uva-aiaa.net/208>

Un segon tret característic de la negociació col·lectiva és en l'àmbit on es du a terme. Tal com s'ha explicat anteriorment, la negociació col·lectiva es pot dur a terme en l'àmbit del país (totalment centralitzada), en l'àmbit d'empresa (totalment descentralitzada) o en un àmbit intermedi (per exemple, el sector o la regió).

Hi ha alguns països on els convenis d'àmbit nacional fixen un marc per als negociadors en un àmbit inferior. Aquest és clarament el cas de Bèlgica, on tant les empreses com els sectors prenen com a referència els convenis fixats d'àmbit nacional. El sistema a Irlanda o a Finlàndia era força similar fins a la Gran Recessió on s'ha implantat un sistema més descentralitzat a causa, en part, de la incapacitat dels negociadors d'arribar a acords en l'àmbit nacional.

A altres països, l'àmbit en què les negociacions es duen a terme majoritàriament és el sectorial, però la seva influència sobre les condicions laborals dels treballadors pot ser força limitada. Per exemple, a Suècia només un 6% dels treballadors es veuen afectats directament pels convenis sectorials mentre que a Dinamarca aquest percentatge estaria a prop del 15%. El marge de maniobra de les empreses per a despenjar-se d'aquests acords és molt elevat a tots dos països. En canvi, a altres països l'àmbit predominant és el sectorial sense possibilitats de despenjar-se: és el cas d'Espanya, Holanda o Xipre.

Finalment, hi ha altres països on l'àmbit predominant és el d'empresa: és el cas del Regne Unit i de la majoria dels nous estats membres.

Taula 3. Grau de centralització de la negociació col·lectiva a la Unió Europea

País / Any	1980	1990	2000	2005	2007
Alemanya	3	3	3	2	2
Àustria	4	3	3	2	2
Bèlgica	3	4	4	3	4
Dinamarca	3	3	3	2	2
Espanya	5	3	3	3	3
Finlàndia	3	5	3	4	3
França	2	2	2	2	2
Holanda	4	3	3	4	3
Irlanda	1	1	4	4	4
Itàlia	2	2	3	3	3
Portugal	2	2	2	2	2
Regne Unit	2	1	1	1	1
Suècia	5	4	3	3	3

Llegenda de la taula

1. Àmbit d'empresa
2. Sectorial amb la possibilitat de despenjar-se en l'àmbit d'empresa
3. Sectorial
4. Nacional, amb la possibilitat de despenjar-se en l'àmbit de sector
5. Centralitzat

Font: ICTWSS- <http://www.uva-aiaa.net/208>

Cal remarcar que el grau de cobertura i l'àmbit en què es du a terme la negociació col·lectiva són aspectes clau a l'hora d'explicar les diferències en el funcionament dels mercats de treball en l'àmbit europeu. Tot i que aquest tema es veu amb més profunditat en el mòdul "Les diferències en el funcionament dels mercats de treball europeu: fets estilitzats i teories explicatives", avançarem aquí que molts treballs han trobat que hi ha una clara relació entre l'àmbit en què es du a terme la negociació col·lectiva i la taxa d'atur del país analitzat. El treball més representatiu d'aquesta línia de recerca és el de Calmfors i Driffill (1988).

Fins aleshores, hi havia un cert consens que s'obtenien millors resultats macroeconòmics (menys atur i menys inflació) als països amb un grau de centralització elevat, com ara Àustria o Suècia. Uns sindicats que negocien de manera totalment centralitzada seran més sensibles als efectes que els que puguin tenir sobre l'ocupació més reivindicacions salarials, ja que amb un grau de centralització màxima els representants dels treballadors consideren el mercat de treball en conjunt. Utilitzant la terminologia microeconòmica, amb la centralització total els sindicats tenen en compte les externalitats. Aquesta perspectiva de conjunt també permet als representants dels treballadors de tenir en compte que uns salaris més elevats poden repercutir negativament en els preus, augmentar la inflació i erosionar el poder adquisitiu dels treballadors, i perjudicar el conjunt de l'economia (i, sens dubte, a ells mateixos).

En canvi, en l'extrem oposat, la negociació empresa per empresa no podria incorporar aquest tipus d'externalitats. No sembla lògic pensar que un sindicat que representa únicament els treballadors d'una empresa es preocupi de les repercussions macroeconòmiques d'unes reivindicacions salarials elevades, perquè, en realitat, la seva influència individual sobre els resultats col·lectius és pràcticament nul·la. Així, doncs, es conclouia que les economies amb un grau de centralització elevat de la negociació col·lectiva haurien d'obtenir millors resultats macroeconòmics.

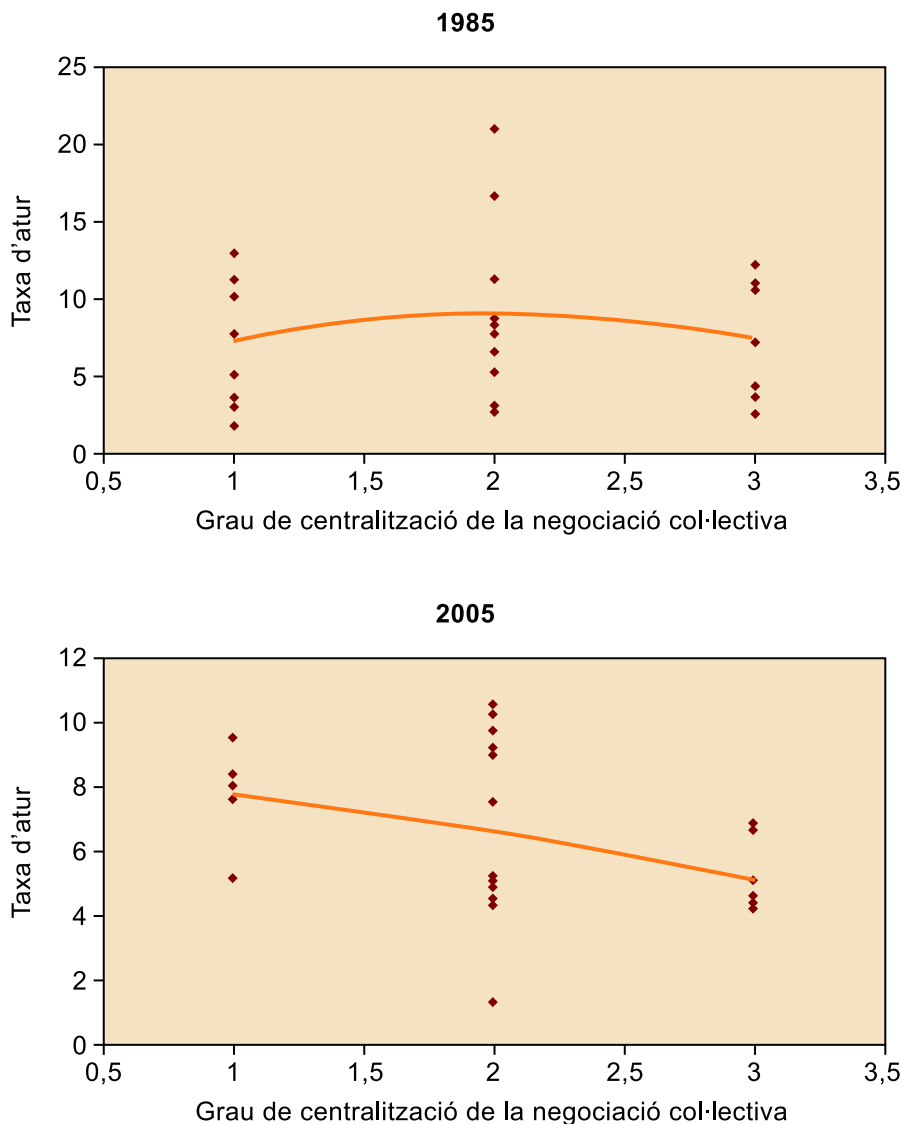
Calmfors i Driffill (1988) van qüestionar aquest judici. Aquests autors van concloure que sí que és cert que una concentració elevada de la negociació col·lectiva estava relacionada amb bons resultats macroeconòmics, però que això mateix passava amb la descentralització extrema de la negociació col·lectiva, i s'obtenien els pitjors resultats per als nivells intermedis de centralització. La raó bàsica d'això és que en la negociació empresa per empresa, tot i que no es tenen en compte les externalitats que s'esmenten més amunt, sí que pot tenir lloc un altre fenomen: quan l'empresa passa per una situació negativa que la porta a demanar als treballadors (i/o els seus representants) moderació en la negociació col·lectiva, els resulta relativament senzill saber si efectivament l'empresa es troba en una situació negativa, ja que es troben dins l'empresa i veuen directament com evoluciona el negoci. Per tant, quan es negocia en l'empresa, els treballadors també tenen incentius per a adaptar-se a les situacions negatives per les quals pugui passar. Alhora, els treballadors també poden exigir més en les situacions de bonança econòmica, ja que a l'empresa li resultarà difícil ocultar als propis treballadors una situació d'expansió en què hi ha més comandes, més clients, etc. La negociació empresa per empresa els permetria d'adaptar-se millor al cycle econòmic i proporcionaria incentius als treballadors per a acceptar moderació salarial a canvi de més increments en les situacions expansives del cycle econòmic. Així, doncs, el que van proposar Calmfors i Driffill és que la relació entre el grau de centralització i els resultats macroeconòmics no era lineal (com més centralització, millors resultats macroeconòmics), sinó en forma d'U invertida, de manera que els millors resultats macroeconòmics tindrien lloc en els extrems, per a la descentralització i la centralització màximes. Cal remarcar, però, que alguns autors han qüestionat de nou aquesta relació no lineal a partir de l'anàlisi de dades més recents.

Els gràfics següents recullen la relació entre la taxa d'atur i el grau de centralització de la negociació (un valor més elevat indica una major descentralització) per a una mostra de vint-i-sis països. El primer gràfic mostra la situació per a l'any 1985 mentre que el segon analitza informació corresponent a 2005. Les dades sobre desocupació s'han obtingut de *world development indicators* del Banc Mundial i la font per a les dades sobre el grau de centralització de la negociació col·lectiva és The Fraser Institute. Tal com es pot veure en el primer gràfic (elaborat amb dades relatives a 1985), sembla que hi ha una relació no lineal entre el grau de centralització de la negociació col·lectiva i la taxa d'atur. La interpretació seria que un nivell d'ocupació elevat es pot obtenir tant amb sistemes de negociació altament descentralitzats com centralitzats. La pitjor

situació seria la intermèdia, precisament la que correspon al cas espanyol que, d'acord amb aquest resultat hauria d'avançar cap a un sistema més centralitzat o alternativament cap a sistemes més descentralitzats. En canvi, la conclusió canviaria si analitzéssim el gràfic elaborat amb les dades de 2005. A partir d'aquest gràfic, sembla que hi ha evidències a favor d'una relació lineal en la qual els sistemes més centralitzats serien els menys adequats per a promoure l'ocupació.

És important remarcar, però que la reforma de les institucions laborals d'una economia no es poden fer de manera totalment automàtica basant-se en els resultats d'aquests tipus d'estudi. Tal com s'ha esmentat anteriorment, les institucions laborals d'un país són el resultat d'un procés històric que, sovint, està relacionat amb altres elements que determinen el funcionament del seu sistema econòmic i, per tant, són difícils de canviar parcialment. Aquest tema es veu amb més profunditat en els mòduls següents.

Gràfic 1. Grau de centralització de la negociació col·lectiva i taxa d'atur



Font: elaboració pròpia a partir de les fonts que es descriuen en el text.

2.1. La reforma de la negociació col·lectiva a Espanya

Sovint, s'ha destacat com a causa principal de la volatilitat excessiva de la taxa d'atur de l'economia espanyola, la utilització freqüent dels contractes temporals per part de les empreses a causa dels elevats costos que han de suportar en cas d'haver d'ajustar les plantilles, però és cert que hi ha altres trets institucionals del nostre mercat de treball que també contribueixen a explicar aquest comportament diferencial. En concret, el model de negociació col·lectiva a Espanya és únic a Europa en quatre aspectes molt concrets.

En primer lloc, la taxa de cobertura de la negociació col·lectiva a Espanya, és a dir, el percentatge de treballadors afectats pels convenis col·lectius, se situa per sobre del 80%, xifra que segons l'OCDE només la superen Àustria, Bèlgica, Finlàndia, França, Holanda i Suècia. Aquesta elevada taxa de cobertura és conseqüència d'un dels principis bàsics de la negociació col·lectiva, la seva eficàcia general automàtica, ja que, en canvi, el grau de densitat sindical, és a dir, el percentatge d'assalariats sindicats, és molt escàs (prop del 15% mentre que la mitjana de l'OCDE supera el 30%). A altres països desenvolupats, els convenis només afecten els treballadors afiliats als sindicats, mentre que els treballadors no afiliats poden negociar les seves condicions laborals directament amb l'empresa, la qual cosa dóna més flexibilitat als seus mercats laborals.

En segon lloc, els convenis col·lectius de sector (per exemple, els vinculats al sector del metall) obliguen totes les empreses i treballadors de l'àmbit territorial corresponent (majoritàriament provincial), independentment que les empreses i els treballadors estiguin associats/afiliats a les patronals i sindicats que signen els acords. Això implica que moltes empreses, sobretot les més petites, es veuen obligades a respectar aquests acords sense que els treballadors participin en les eleccions sindicals, ni elles tinguin pes en les patronals que negocien l'acord. És a dir, el mateix que s'ha destacat com a primer punt, però ara des de la perspectiva de les empreses.

Aquest tipus de convenis són els predominants a Espanya, ja que tot i què els convenis d'empresa representen més del 75% del total de convenis, només afecten el 0,3% del total de les empreses amb conveni i un 10% dels treballadors, mentre que els convenis sectorials representen menys del 25% del total dels convenis però cobreixen el 99,7% de les empreses i gairebé el 90% dels treballadors amb conveni. A altres països predominen els convenis d'empresa i, a més, l'aplicació dels convenis d'àmbit superior no és automàtica com a Espanya, sinó que es fa per mitjà d'un procés específic d'extensió dels acords en el qual es té en compte la situació particular de les empreses que els subscriuen. Aquest mecanisme dóna, d'una banda, una garantia per als no signataris, ja que no se'ls imposen condicions que els puguin afectar negativament i en la gestació de les quals no han participat i, d'altra banda, contribueix al fet que els negociadors dels convenis tinguin en compte els interessos de totes les empreses del sector si volen que tinguin una aplicació general. Una conseqüència addicional del model de negociació col·lectiva a Espanya és l'escassa dispersió

salarial en termes relatius. En concret, les tarifes salarials que es pacten en la negociació sectorial es caracteritzen per la homogeneïtat tant en l'estructura com en l'evolució temporal, fet que dificulta un ajustament flexible dels salaris relatius dels diferents sectors i territoris. Cal remarcar, però, que tot i que a Espanya hi ha la possibilitat d'utilitzar les clàusules de desvinculació d'aquests convenis d'àmbit superior si una empresa els considera perjudicials per als seus interessos, rarament s'utilitza.

En tercer lloc, un altre tret diferencial dels convenis col·lectius a Espanya és la seva ultraactivitat, és a dir, la pròrroga automàtica quan finalitza el període de vigència fins que se subscriu un nou conveni. Aquesta característica, combinada amb les dues que hem descrit més amunt, afegeix un nou element distorsionador a la capacitat d'ajustament salarial de l'economia espanyola.

En quart i darrer lloc, cal esmentar les clàusules de revisió salarial. La negociació col·lectiva a Espanya pren com a primera referència per a fixar els creixements salarials la previsió d'inflació del Govern de l'any per al qual es pacten, que des de l'any 2000 s'ha mantingut constant en el 2%, en coincidir amb l'objectiu de creixement dels preus del Banc Central Europeu per a la zona de l'euro. Ara bé, davant la possibilitat que la inflació final de l'any es desviés de la prevista inicialment, més del 70% dels convenis signats incorporen clàusules de garantia o salvaguarda salarial. La base del model és, doncs, la inflació prevista i no la passada, però assumint la possibilitat d'incompliment de la previsió esmentada de la inflació amb les clàusules de revisió salarial. A més, aquestes clàusules acostumen a ser retroactives, la qual cosa obliga a revisar el salari de tot l'any ja transcorregut. L'aplicació generalitzada d'aquestes clàusules dificulta, doncs, que l'evolució dels salaris s'adeqüi a la situació econòmica real a què s'enfronta cada empresa, és a dir, a la seva productivitat.

En síntesi, aquests trets diferenciadors del model de negociació col·lectiva espanyol han fet que durant els últims anys els acords entre patronal i sindicats siguin insensibles a la situació particular de cada empresa i, per tant, poguessin contribuir a un funcionament del mercat de treball espanyol més ineficient que els d'altres països desenvolupats. Per tant, la reforma de la negociació col·lectiva és un aspecte clau per a poder evitar que la destrucció de llocs de treball en moments de crisi sigui la via d'ajust predominant de l'economia. L'objectiu de la reforma ha de ser que els convenis d'empresa tinguin més en compte quines són les condicions a què s'enfronta l'empresa i quines són les condicions en què es troben els treballadors. Es tracta d'adequar les condicions laborals a l'evolució de la productivitat i a les condicions generals del mercat de treball. A mitjà termini, es pretén millorar d'aquesta manera tant la competitivitat de les empreses com les possibilitats laborals dels treballadors.

2.2. Els salaris dels treballadors públics a Espanya

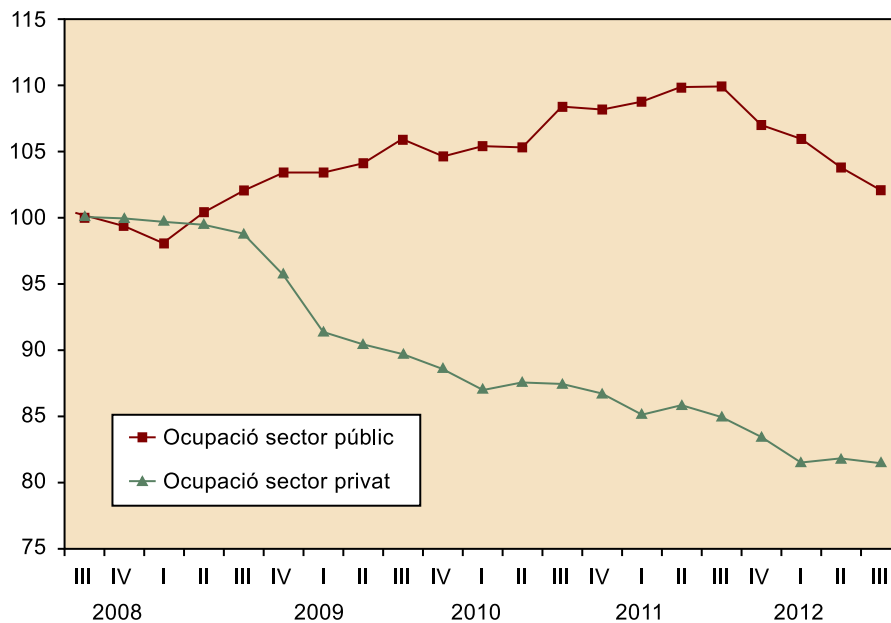
La crisi fiscal que afecta Espanya, però també altres països europeus, com a conseqüència de la gran recessió està tenint repercussions importants sobre el sector públic i, més concretament, sobre els seus treballadors. No és estrany que aquests tipus de crisis facin que els governs centrin bona part de les polítiques d'ajustament en els treballadors. En primer lloc, perquè els salaris dels treballadors del sector públic representen una part molt important de la despesa pública i, en segon lloc, perquè resulta especialment fàcil per als decisors polítics alterar les condicions salarials i laborals d'aquest tipus de treballadors. El debat sobre com s'han de remunerar els treballadors públics i si les seves condicions laborals són adequades o no torna a ser sobre la taula no sols a Espanya sinó també a altres països europeus. De fet, a pràcticament tots els països europeus s'han adoptat mesures que combinen tant la reducció salarial (que en alguns casos superen el 15%) com la congelació per als propers anys, una reducció dels beneficis salarials i fins i tot una retallada de l'ocupació pública no oferint noves places i no cobrint les vacants per jubilació o altres motius.

Segons l'Enquesta d'estructura salarial de 2010, el salari anual en el sector públic va ser de 29.811,67 euros mentre que en el sector privat va ser de 21.213,02 euros, és a dir, un 40% superior. Una altra font que també proporciona dades sobre aquest tema és l'Enquesta de població activa. En concret, l'anàlisi de la distribució salarial a Espanya l'any 2011 segons l'EPA mostra que prop del 60% dels assalariats del sector públic rebien un salari mensual superior a 2.071,80 euros, mentre que només el 22% dels assalariats del sector privat superaven aquesta xifra.

Però, per què es produeix aquest diferencial? En general, el sector públic acostuma a oferir unes condicions laborals millors i uns salaris més elevats que el sector privat per a la majoria dels treballadors. De fet, l'única excepció acostumen a ser els treballadors altament qualificats, ja que l'opinió pública no acostuma a acceptar que el sector públic pagui salaris tan elevats com el sector privat per a aquest tipus de treballadors. Cal dir, però, que bona part d'aquest diferencial està relacionat amb les seves "millors" característiques: nivell d'estudis més alt, més antiguitat, menys dedicació a temps parcial, etc. Però una altra part està relacionada amb altres aspectes com ara l'anomenada *deriva salarial*. La deriva salarial és la diferència entre l'evolució real dels salaris i l'evolució pactada en els convenis col·lectius o, en el cas dels treballadors del sector públic, la que recullen els pressupostos de l'Estat. De fet, segons la comptabilitat nacional d'Espanya de l'INE, i tot i les fortes retallades i les congelacions salarials dels últims anys, la remuneració per assalariat del sector públic va caure només un 0,5% l'any 2010 i un 1,8% l'any 2011. La raó està darrera del sistema d'incentius i complements d'aquests treballadors que en part estan compensant les retallades i que, per tant, consoliden el diferencial amb els treballadors del sector privat.

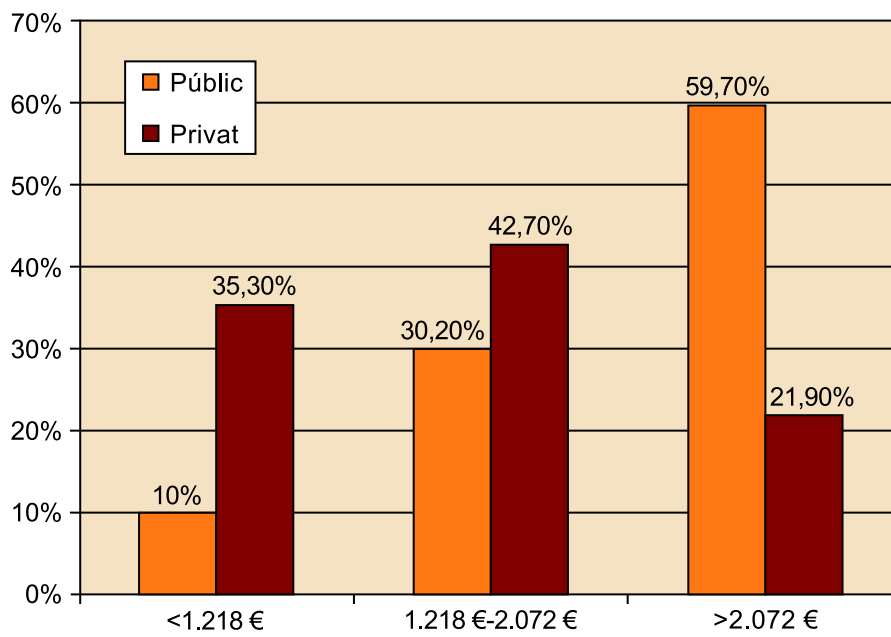
Però quines són les conseqüències de l'existència d'aquest diferencial? Si la "prima salarial" pels llocs menys qualificats que ofereix el sector públic és massa elevada generarà, d'una banda, una despesa pública més gran que es pot acabar traduint en un dèficit públic més gran i, d'altra banda, una pressió salarial més forta sobre el sector privat que es podria acabar traduint en marges més estrets i, a mitjà termini, en una disminució dels llocs de treball en aquest àmbit. Si, en canvi, els salaris del sector públic són clarament inferiors als del sector privat, aleshores hi pot haver dificultats per a cobrir els llocs de treball vacants en el sector públic però també per a retenir els treballadors més qualificats. El resultat d'aquest escenari podria ser una reducció clara en els nivells de qualitat dels serveis prestats per aquests treballadors.

Gràfic 2. Evolució de l'ocupació en el sector públic i en el sector privat a Espanya (segon trimestre de 2008 = 100)



Font: elaboració pròpia a partir de l'Enquesta de població activa (INE)

Gràfic 3. Distribució dels assalariats del sector públic i del sector privat per tram de salari mensual



Font: Enquesta de població activa (INE)

3. Els diferents models de l'estat del benestar als països de la Unió Europea

L'estat de benestar neix com a resposta a la preocupació per les interrupcions temporals de la relació laboral o amb la impossibilitat de tenir una relació laboral de part dels treballadors. Es tracta, doncs, d'un instrument que té com a objectiu assegurar col·lectivament els membres de les societats occidentals (principalment Europa) davant d'aquest tipus de riscos. En concret, aquest assegurament dels riscos es va concebre a la majoria de països europeus a partir de l'articulació de diversos mecanismes de sosteniment de rendes, que volien fer front a l'augment de la desigualtat econòmica i social.

Així doncs, en el context de l'estat del benestar, i davant les interrupcions transitòries de la relació laboral, s'assegura contra el risc de malaltia i desocupació i davant les situacions d'impossibilitat de treballar com ara la vellesa i la incapacitat. L'estat del benestar ha articulat en els diferents països europeus totes aquestes institucions (íntimament relacionades amb el mercat de treball) amb una sèrie de polítiques complementàries més àmplies, com poden ser diverses iniciatives per a la lluita contra la pobresa, polítiques d'urbanisme i, en un cert moment històric, amb la promoció d'activitats empresarials per part del sector públic.

L'estat del benestar ha presentat diverses variants als països europeus. De vegades s'ha considerat que aquestes variants eren casos més o menys propers a un determinat cas "ideal" d'estat del benestar, que gairebé sempre s'identifica amb la situació vigent als països nòrdics (Dinamarca, Noruega, Suècia i Finlàndia). Per tal de reforçar aquest argument se sol aduir que la despesa en protecció social en termes de la producció nacional ha anat convergint amb el pas del temps entre els diferents països de la UE, però l'evidència en aquest sentit no és prou contundent. En general, i segons Esping-Andersen, podem parlar de tres tipus d'estat del benestar presents a Europa:

- El liberal, on predomina l'ajut a qui demostra que no té mitjans amb plans d'assegurances socials i transferències universals.
- El corporativista, on els drets es vinculen a un determinat estatus.
- El socialdemòcrata, que busca promoure la igualtat i on les assegurances tenen caràcter universal però es graduen d'acord amb els nivells de renda.

Tots tres models s'han traduït en diferents maneres de dur a terme la intervenció en el mercat de treball i s'analitzen amb més profunditat en el mòdul "Polítiques socials i d'ocupació a la Unió Europea", en què s'estudien les diferències entre països pel que fa a les polítiques socials.

Bibliografia

Calmfors, L.; Driffill, J. (1988). "Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance". *Economic Policy* (núm 6, pàg. 13-61).

Annex

	Alemanya	Àustria	Bèlgica
Relacions laborals			
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí	Sí	Sí
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí, el nivell sectorial és el més important	Sí, a tots els nivells	Sí, a tots els nivells
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	27%	47%	60%
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí (empreses de més de 5 treballadors)	Sí, (indemnitzacions i no reincorporació)
Dret de vaga?	Sí	No, tot i que la pràctica hi ha vagues	Sí, excepte alguns col·lectius
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	n. d.	Hi ha un jutjat especial	No
Marc legal			
Edat mínima per treballar a temps complet	15	15	18 (a partir de 15, a temps parcial)
Salari mínim fixat legalment?	No, fixat als convenis col·lectius	No, fixat als convenis col·lectius	Sí
Durada de la jornada laboral a temps complet	36 hores per setmana en promig, però fixada per conveni	40 hores per setmana	38 hores per setmana
Nombre mínim anual de dies de vacances	20 dies	25 dies (30 després de 25 anys d'antiguitat)	20 dies

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Dinamarca	Eslovàquia	Eslovènia
Relacions laborals			
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí	Sí, amb algunes excepcions	Sí, amb algunes excepcions
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí, clau pel funcionament econòmic	Sí, molt estesa a nivell sectorial	Sí, molt estesa
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	60%	30%	41%
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí	Sí
Dret de vaga?	Sí, excepte alguns col·lectius	Sí, però molt limitat	Sí, però limitat al sector públic
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	Sí, mediació i conciliació	n. d.	No

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Dinamarca	Eslovàquia	Eslovènia
Marc legal			
Edat mínima per treballar a temps complet	15 (a partir de 13, a temps parcial)	15 (fins a 33 hores setmanals)	16
Salari mínim fixat legalment?	No, fixat als convenis col·lectius	Sí, però molt baix	Sí
Durada de la jornada laboral a temps complet	37 hores per setmana	40 hores per setmana	40 hores per setmana
Nombre mínim anual de dies de vacances	30 dies	25 dies (20 fins als 18 anys)	20 dies

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Espanya	Estònia	Finlàndia
Relacions laborals			
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí, excepte alguns col·lectius	Sí	Sí
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí, 81% de cobertura	Sí, però molt limitada	Sí, amplament estesa
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	15%	30%	80%
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí	Sí
Dret de vaga?	Sí, avisant amb 5 dies d'antelació	Sí	Sí, excepte alguns col·lectius
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	n. d.	Sí	n. d.
Marc legal			
Edat mínima per treballar a temps complet	16 (18 per treballs nocturns i altres)	18 (a partir de 15 amb permís patern)	16
Salari mínim fixat legalment?	Sí, però molt baix	Sí, però a nivells molt baixos	No, fixat als convenis col·lectius
Durada de la jornada laboral a temps complet	40 hores setmanals (màxim de 80 hores extra per any)	40 hores	40 hores
Nombre mínim anual de dies de vacances	30 dies	n. d.	24 dies (30 després d'1 any d'antiguitat)

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	França	Grècia	Holanda
Relacions laborals			
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí	Sí	Sí
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí, a diferents nivells amb una cobertura del 90%	Sí	Sí, amb una cobertura del 75%

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	França	Grècia	Holanda
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	9%	26%	25%
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí	Sí
Dret de vaga?	Sí, amb una utilització molt freqüent	Sí, amb mediació i avis amb 24 hores	Sí, excepte alguns col·lectius
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	n. d.	Sí, obligatori en alguns casos	Sí
Marc legal			
Edat mínima per treballar a temps complet	16 (amb algunes limitacions fins els 18)	15	16 (limitat a 8 hores/setmana en situació escolar)
Salari mínim fixat legalment?	Sí	Sí	Sí, però augmentat pels convenis
Durada de la jornada laboral a temps complet	35 hores	40 hores setmanals (37,5 al sector públic)	40 hores setmanals (habitual 38 hores)
Nombre mínim anual de dies de vacances	25 dies (sovint ampliat a través dels convenis)	20 dies (22 amb 2 anys d'antiguitat)	20 dies

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Hongria	Irlanda	Itàlia
Relacions laborals			
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí	Sí	Sí
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí, només a nivell de sector i d'empresa	Sí, molt extensa nivell de sector i d'empresa	Sí, molt estès
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	85%	50%	30%
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí	Sí
Dret de vaga?	Sí, excepte alguns col·lectius	Sí, excepte alguns col·lectius	Sí, excepte alguns col·lectius
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	Sí	Sí	Sí, obligatori en alguns casos
Marc legal			
Edat mínima per treballar a temps complet	16 (temps parcial a partir dels 14)	16 (en alguns casos a partir dels 14)	15 (superior per treballs de risc)
Salari mínim fixat legalment?	No, però fixat als convenis	Si	No, fixat per convenis sectorials
Durada de la jornada laboral a temps complet	40 hores setmanals	39 hores setmanals (màxim 48 hores)	40 hores setmanals (36-38 per conveni)

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Hongria	Irlanda	Itàlia
Nombre mínim anual de dies de vacances	24 dies	20 dies	20 dies

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Letònia	Lituània	Luxemburg
Relacions laborals			
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí, excepte alguns col·lectius	Sí	Sí
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí, a nivell de sector i d'empresa	Molt restringit	Sí
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	17%	10%	57%
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí	Sí, però no dret a la reincorporació
Dret de vaga?	Sí	Sí, excepte alguns col·lectius	Sí, excepte alguns col·lectius
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	n. d.	No	Sí, tribunals laborals
Marc legal			
Edat mínima per treballar a temps complet	15 (13 per temps parcial i 18 per nocturn)	16 (14 amb permís patern i 18 per alguns casos)	16 (amb protecció especial fins el 18)
Salari mínim fixat legalment?	Sí, però molt baix	Sí, però molt baix	Sí, varia en funció de l'edat i la categoria
Durada de la jornada laboral a temps complet	40 hores setmanals	40 hores setmanals (màxim 120 hores extra per any)	40 hores setmanals (màxim 10 per dia)
Nombre mínim anual de dies de vacances	20 dies	28 dies (però fins a 58 en alguns casos)	25 dies

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Malta	Noruega	Polònia
Relacions laborals			
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí	Sí	Sí
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí	Sí, molt ampliada i efectiva	Sí, majoritàriament a nivell d'empresa
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	63%	60%	14% (concentrat a antigues empreses estatals)
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí	Sí
Dret de vaga?	Sí, excepte alguns col·lectius	Sí	Sí, excepte en serveis públics essencials
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	Sí, obligatòria en alguns casos	Sí, obligatòria en alguns casos	n. d.

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Malta	Noruega	Polònia
Marc legal			
Edat mínima per treballar a temps complet	16	18 (a temps parcial a partir de 13)	18 (15 si inclou formació ocupacional)
Salari mínim fixat legalment?	Sí	No, però fixat als convenis	Sí, però molt baix
Durada de la jornada laboral a temps complet	40 hores setmanals (43-45 en alguns sectors)	37,5 hores setmanals	40 hores setmanals (8 hores per dia)
Nombre mínim anual de dies de vacances	24 dies	25 dies (31 per més de 61 anys)	20 dies (26 dies amb 10 anys d'antiguitat)

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Regne Unit	República Txeca
Relacions laborals		
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí, amb algunes excepcions	Sí
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí, majoritàriament a nivell d'empresa	Sí, majoritàriament a nivell d'empresa
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	30% (19% al sector privat)	25%
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí
Dret de vaga?	Sí	Sí
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	Sí	n. d.
Marc legal		
Edat mínima per treballar a temps complet	16 (a empreses industrials)	15 (14 en alguns casos)
Salari mínim fixat legalment?	Sí	Sí
Durada de la jornada laboral a temps complet	40 hores setmanals, però ampliable fins 48	40 hores setmanals (ampliable 8 més)
Nombre mínim anual de dies de vacances	20 dies	20-40 dies

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Suècia	Xipre
Relacions laborals		
Llibertat d'associació garantida per la llei/constitució?	Sí	Sí, amb algunes excepcions
Negociació col·lectiva? Nivells?	Sí, amplament estesa	Sí, però limitada al nord
Proporció de treballadors afiliats a sindicats?	80%	60-70% al sector privat
Protecció legal contra la discriminació dels treballadors afiliats?	Sí	Sí
Dret de vaga?	Sí, també pels empresaris	Sí

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

	Suècia	Xipre
Mediació de l'Estat als conflictes laborals?	Sí	n. d.
Marc legal		
Edat mínima per treballar a temps complet	16 (supervisat fins el 18)	16 (15 pels aprenents)
Salari mínim fixat legalment?	No	Sí, per ocupacions sense conveni col·lectiu
Durada de la jornada laboral a temps complet	40 hores setmanals, modificable per conveni	38-39 hores setmanals
Nombre mínim anual de dies de vacances	25 dies (5 dies per any es poden distribuir al llarg de 5 anys)	n. d.

Font: EIRO (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>)

