

# Cuadernos

19  
2010

Una perspectiva sindical sobre las ampliaciones de la Unión Europea de 2004 y 2007

# Cuadernos de información sindical 19 2010 Cuadernos de información sindical Cuadernos

## Una perspectiva sindical sobre las ampliaciones de la Unión Europea de 2004 y 2007

Análisis de las relaciones laborales en los nuevos Estados miembros del Centro y el Este de Europa



# **Una perspectiva sindical sobre las ampliaciones de la Unión Europea de 2004 y 2007**

**Análisis de las relaciones laborales  
en los nuevos Estados miembros  
del Centro y el Este de Europa**

Helena Schulz Jimeno  
Secretaría de Internacional  
CS de CCOO

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Número 19 • Nueva etapa

© Madrid, octubre 2010

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M-46629-2010

Impreso en papel reciclado 

## ÍNDICE

<b>Prólogo .....</b>	<b>5</b>
<b>1. Contexto histórico .....</b>	<b>11</b>
1.1 La transformación posterior a 1989 .....	11
1.2 La adhesión a la Unión Europea .....	13
1.3 Convergencia, crisis y futuro.....	15
1.3.1 La crisis económica .....	15
<b>2. Los agentes sociales .....</b>	<b>23</b>
2.1 Los sindicatos.....	23
2.1.1 Pluralismo sindical: sindicatos «nuevos» y «antiguos» .....	23
2.1.2 Sindicatos y partidos políticos .....	24
2.1.3 Afiliación a la CES .....	24
2.1.4 Estructura organizativa / líneas divisorias .....	25
2.1.5 Densidad de la afiliación sindical .....	27
2.1.6 La debilidad sectorial, causas orgánicas .....	29
2.1.7 Tendencias para la reforma.....	29
2.2 Las organizaciones empresariales .....	36
2.2.1 Principales organizaciones empresariales nacionales.....	37
2.2.2 Estructura de las organizaciones empresariales.....	37
2.2.3 Densidad de las organizaciones empresariales .....	38
<b>3. El diálogo social y la negociación colectiva .....</b>	<b>40</b>
3.1 La negociación colectiva en la empresa .....	41
3.1.1 La representación de los trabajadores en los órganos directivos de la empresa (codecisión) .....	44
3.2 La negociación colectiva sectorial.....	45
3.3 El diálogo social a nivel nacional .....	49
3.3.1 Factores en el desarrollo del diálogo social tripartito nacional en los nuevos Estados miembros .....	50
3.3.2 Las instituciones tripartitas para el diálogo social .....	52
3.3.3 Modo de creación del órgano central tripartito .....	53
3.3.4 Composición del órgano central tripartito.....	54
3.3.5 La representación del Gobierno en el órgano central tripartito.....	54
3.3.6 El rol del órgano central tripartito .....	54
3.3.7 Efectividad de los Consejos Económicos y Sociales .....	56
3.3.8 Tendencias en el diálogo social y en la negociación colectiva en los nuevos Estados miembros .....	57

<b>4. ¿Un nuevo modelo de relaciones laborales?</b> .....	<b>62</b>
<b>5. Indicadores económicos</b> .....	<b>69</b>
5.1 Crecimiento del PIB .....	69
5.2 La inversión extranjera directa (IED).....	74
5.2.1 Tendencias en las políticas de privatización .....	74
5.2.2 La política de impuestos y la legislación.....	75
5.2.3 Perspectivas: freno en el flujo de IED .....	75
5.2.4 Las empresas extranjeras .....	77
5.2.5 Política fiscal e IED .....	78
5.3 Situación del empleo en los nuevos Estados miembros .....	80
5.3.1 Caída en la tasa de actividad y lenta recuperación .....	80
5.3.2 Tasa de paro.....	82
5.3.3 Actividad versus productividad .....	87
5.3.4 Política monetaria y fiscal .....	92
5.3.5 Estructura del empleo por sector económico .....	92
5.3.6 Políticas de protección del empleo .....	96
5.3.7 Los salarios y la productividad del trabajo .....	96
5.3.8 El trabajo precario y atípico .....	100
<b>6. Retos para el futuro de las relaciones laborales en la UE ampliada</b> .....	<b>104</b>
<b>7. Índice de tablas y gráficas</b> .....	<b>106</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>108</b>
<b>8. Bibliografía</b> .....	<b>110</b>

## Prólogo

El gran historiador británico Eric Hobsbawm definió como «siglo XX corto» el período comprendido entre 1914 y 1989, es decir, entre el inicio de la 1ª Guerra Mundial y la caída del Muro de Berlín. Antes de 1914 se vivió un período de expansión e internacionalización del capitalismo que, con sus correspondientes altibajos cíclicos, bien puede definirse como la primera globalización. Fue una época relativamente pacífica. Después de 1989, y en paralelo al derrumbamiento de la Unión Soviética y de la rápida transición al capitalismo –a su modelo neoliberal de los países europeos del «socialismo real»–, se acelera la segunda globalización, iniciada a principios de los 80 y propiciada por un nuevo paradigma tecnológico, el del salto cualitativo de las tecnologías de la información y la comunicación. Vivimos la época de la incertidumbre.

En el siglo XX corto de Hobsbawm, el auge de los nacionalismos político y económico y, a partir de la década de los treinta, la encarnación en la realidad de las ideologías totalitarias modernas produjeron las dos mayores hecatombes bélicas de la Historia de la Humanidad, a las que hubo que sumar un sinnúmero de guerras de liberación colonial o auspiciadas por la Guerra Fría o/y facilitadas por el modo de trazar las fronteras de las nuevas naciones descolonizadas. Fue un período de muerte o enorme sufrimiento para centenares de millones de personas en todo el mundo.

A partir de 1945, sin embargo, la mayoría de los países de la Europa Occidental (cuyas principales potencias, en su lucha por la hegemonía económica, política y militar, habían desencadenado las dos guerras mundiales) vivieron una época desconocida hasta entonces por su combinación de prosperidad económica y bienestar social. Los pactos sociales llevaron a la construcción de los Estados de bienestar. Políticos de las principales naciones beligerantes, decididos a que no hubiera más guerras entre ellas, construyeron el proyecto político de la Comunidad Económica Europea, más tarde Unión Europea. Europa Occidental fue ayudada y protegida, en su seguridad, por el paraguas militar de la nación que surgió de la 2ª Guerra Mundial como potencia hegemónica mundial, los EEUU. La propia existencia de un bloque adversario –la Unión Soviética y los países del Pacto de Varsovia–, con un sistema económico, social y político radicalmente diferente, cuyos gobernantes se autoproclamaban los defensores de los intereses de los trabajadores y los constructores de sociedades socialistas que eliminarían la explotación del hombre por el hombre –incluso decían que habían alcan-

zado ya ese modelo de sociedad—, fue, paradojas de la Historia, un factor que facilitó el diálogo social que cimentó el progreso de las naciones de la Europa Occidental.

## Europa en la década de los noventa

Derribado el Muro de Berlín, alcanzada la libertad y la democracia en los países del Centro y el Este de Europa de los que se ocupa este estudio —y con muchas limitaciones de corte autoritario en los que surgieron de la implosión de la URSS—, el modelo neoliberal de la segunda gran globalización del capitalismo dominó tanto la transición del «socialismo real» al capitalismo como la evolución de las sociedades de la Europa Occidental. En esta última región, a pesar de que sus primeras versiones comenzaron a desarrollarse, tras las crisis petroleras de los setenta, en el Reino Unido de Margaret Thatcher —gran impulsora junto con Ronald Reagan en los EEUU de la llamada «revolución conservadora»— y en otros países, fueron frenadas, en la década de los noventa, desde las instituciones de la Unión Europea, que impulsó, sobre todo desde la Comisión Europea presidida por Jacques Delors, conceptos e instrumentos que fortalecieron el diálogo social y el Modelo Social Europeo, con influencia en bastantes de sus Estados miembros.

Se produjo, pues, en los 90 una bifurcación, con todos los matices nacionales que se quiera, entre la evolución política de los Estados nación de la UE y los del Centro y Este de Europa —entonces en plena transición—, en relación con el grado de aplicación de las políticas neoliberales predominantes en el mundo en ésta, la segunda, globalización. Las erosiones que la aplicación de la doctrina sintetizada en el decálogo del Consenso de Washington produjeron en algunos países de la Europa Occidental, en la década de los noventa, fueron frenadas por las orientaciones procedentes de la Comisión Europea, tendentes a reforzar la economía social de mercado y el Modelo Social Europeo. Mientras, hacia el Este, las transiciones al capitalismo se hicieron bajo los auspicios del FMI, el Banco Mundial y los economistas de las escuelas de negocios estadounidenses, en su momento de máximo furor neoliberal. Es decir, fueron hechas rápidamente sin reparar en los costes sociales y, en muchos casos, tampoco en los económicos.

Este mirar más hacia Washington que a Bruselas, por parte de una mayoría de los gobiernos poscomunistas europeos\*, alcanzó su máxima expresión política a las puertas de su integración en la UE, cuando gran parte de ellos se alinearon, junto a los gobiernos del Reino Unido y España, con el Gobierno de Bush en la guerra de Iraq, en contra de lo que Donald Rumsfeld definió como «la vieja Europa»; es decir, la mayoría de los gobiernos de la UE-15 capitaneados por Francia y Alemania, fieles a los valores constitutivos de la Unión propios de las democracias avanzadas. Esta profunda división política y diplomá-

---

\* En estos países se han venido sucediendo alternancias, por desgaste de los sucesivos gobiernos, entre conservadores, liberales o nacionalistas, por un lado, y socialdemócratas —en su mayor parte «ex comunistas»— por el otro; incluyendo coaliciones entre los dos bloques.

tica ha tenido, a mi juicio, graves consecuencias para el debilitamiento político del proceso de integración europea, más allá del ámbito de la política exterior común.

## El contexto de la gran ampliación de la UE

La ampliación de la UE se produjo en la década en la que Europa agota las energías políticas de su proyecto de integración, posiblemente en torno al momento en que el euro entra en circulación, como instrumento de pago de 12 países, el 1 de enero de 2002 (la zona euro está hoy ampliada a 16, con Eslovaquia y Eslovenia entre ellos). Se intentó su reanimación a través de iniciativas de calado como la Carta de Derechos Fundamentales y el proyecto de Constitución Europea, pero este último entró en vía muerta tras el no popular en los referendos de Francia y Holanda. Aunque se salvaron buena parte de los muebles del proyecto constitucional en el Tratado de Lisboa (en vigor desde diciembre de 2009), fue a costa de perder algunos importantes y, sobre todo, su «alma» político-simbólica, capaz de transmitir a una ciudadanía europea cada vez más desencantada que se avanzaba en un proyecto compartido por 27 países. Hay que subrayar el activo papel que ya jugaron, en los intentos de erosión de los contenidos de la non nata Constitución Europea, dos de los nuevos países, Polonia y la República Checa, gobernados por partidos conservadores nacionalistas próximos a los postulados de la extrema derecha.

La ampliación de la UE, un objetivo en sí mismo muy importante en términos histórico-políticos, no sólo se realizó en un mal momento político de la comunidad de acogida, sino que también se hizo mal en algunos aspectos del modo de realizarla. Por mencionar el más destacado, se hizo en paralelo a una reducción de los presupuestos de la UE establecida en las Perspectivas Financieras 2007-2013. Con ello no sólo se redujeron los recursos potencialmente disponibles para ayudar a los nuevos países a fortalecer sus sistemas productivos y minorar la brecha de rentas con los Estados de la UE-15, también se privó a las instituciones comunitarias de una mayor financiación necesaria para desarrollar las políticas comunes.

Por todo ello, y no debido al hecho mismo de la ampliación, tienen razón las opiniones de quienes consideran que la ampliación de la UE ha supuesto mucho más una ampliación de su mercado que su fortalecimiento político y social. Desde quienes compartimos una posición política de europeísmo de izquierdas esto está particularmente claro. Como también que cuando se logre revertir, en el futuro, esta situación las potencialidades de la UE, dentro y fuera de sus fronteras, serán mayores. Y si no lo logra, seguirá perdiendo relevancia en el mundo y el propio proyecto de integración europea sufrirá una crisis profunda.

Estas serias dificultades del proyecto europeo, en la década de la gran ampliación de la UE, sólo encuentran su explicación en el marco de otra paradoja histórica, el reverso de la acaecida en los noventa: mientras que en el mundo comienza a ponerse en cuestión el modelo

neoliberal de globalización que, finalmente, nos lleva a la Gran Recesión (2008- ?), en Europa, desde las instituciones de la unión política de la región del mundo socialmente más avanzada (Consejo, expresión de los gobiernos nacionales, Comisión y Tribunal de Justicia Europeo), se promueven, por primera vez, importantes agresiones a su modelo social. Es el caso del proyecto de la Comisión Europea para una Directiva de servicios en el Mercado Interior («Bolkenstein»), de los proyectos del Consejo para revisar la Directiva sobre tiempo de Trabajo, o de las sentencias del TJE sobre desplazamiento de empresas y trabajadores y la consecuente oposición –del Consejo y la Comisión– a revisar las normas en las que se basan. Si a esto se une la persistente negativa, en toda la década, a acometer la armonización fiscal –imprescindible, al menos, en la zona euro–, tenemos servidos los instrumentos de dumping fiscal, salarial y social para desmontar el Modelo Social Europeo. Porque, en la mente de muchos políticos, empresarios y académicos del pensamiento neoliberal europeos está la idea de que para competir en una economía globalizada Europa necesita, ante todo, una profunda reducción de los costes laborales, el gasto social y los derechos de los trabajadores. Para ello procuran ocultar a la opinión pública que las naciones europeas con mayores índices de productividad y competitividad son aquellas que tienen mayores salarios, más gasto social y, eso sí, mayor presión fiscal.

### La UE en su momento más bajo

La peor expresión de esta tendencia política la acabamos de vivir en las decisiones del ECOFIN y la Cumbre del Consejo Europeo del pasado mes de mayo. Incapaces de gobernar la crisis de la deuda griega, faltos de voluntad política para hacerlo –cuando tenían instrumentos para ello o podían crear los que les faltaban–, los máximos responsables políticos nacionales y de las instituciones comunitarias dejaron pudrir irresponsablemente la crisis griega durante cinco meses, permitieron la contaminación a los mercados de la deuda de otros países –entre ellos, España–, colocaron al euro y a la UE al borde del abismo para, finalmente, presentar como inevitables las medidas adoptadas. Estas no han sido otras que las conocidas recetas de la peor época del FMI, fracasadas en tantas ocasiones en varias regiones del mundo: planes de ajuste presupuestario basados en el fuerte recorte de salarios, pensiones, inversiones y gasto social (los impuestos que se toquen poco y si se hace que sean los indirectos) y «reformas estructurales» de los mercados laborales, de los sistemas de pensiones y de los servicios públicos que conllevan, en la mente de todos los que mencionan esa expresión, reducción de prestaciones y derechos, flexibilidad y debilitamiento de las normas sociales.

Los gobernantes europeos, probablemente la peor generación de políticos que simultáneamente ocupan el poder en Europa desde la firma del Tratado de Roma, han olvidado olímpicamente los compromisos adquiridos en la cumbres del G20 de Washington (2008) y Londres y Pittsburgh (2009) y al suscribir el Pacto Mundial por el Empleo de la OIT (Ginebra, 2009), que situaban la recuperación de la economía y el empleo y la protección de los parados como objetivos prioritarios de la política económica, para

adoptar, en un giro de 180 grados, una única prioridad: reducir los déficit públicos. Aún a costa de reducir el crecimiento de las economías, y, por lo tanto, dificultando así la consecución del único objetivo que ahora dicen tener.

### La situación en los países estudiados

Las repercusiones de la Gran Recesión en las economías de las naciones del Centro y el Este de Europa han sido, por lo general, duras en términos de crecimiento económico y de empleo, con la excepción de Polonia, único país de la UE que no ha tenido crecimiento negativo del PIB desde el estallido de la crisis. Con particular gravedad la crisis se ha cebado en los Estados bálticos, Hungría, Rumanía y Bulgaria.

En los párrafos anteriores he mencionado algunos de los principales rasgos del escenario político y económico en el que se ha producido la incorporación a la UE de unos países que acababan de llevar a cabo unas transiciones rápidas, desde unas economías estatalizadas a otras de libre mercado, y que, en la primera década de nuestro siglo, han tenido gobiernos que en una mayoría de casos han adoptado políticas neoliberales.

Por eso no son de extrañar algunas de las consecuencias que el escenario induce: debilidad sindical, debilidad de la negociación colectiva y de los derechos laborales y desigualdad social. Éstas, con las naturales diferencias entre países, son tendencias generalizadas, sólo compensadas por determinados logros nacionales.

El estudio, realizado por Helena Schulz –que en su trabajo, en la Secretaría de Internacional de CCOO, se responsabiliza de las relaciones sindicales con los países del Centro y el Este de Europa–, se ocupa de la situación de los sindicatos, de las organizaciones patronales, de la negociación colectiva y el diálogo social, dentro de su contexto económico y social. Es, a mi juicio, un instrumento de conocimiento muy útil para tener una visión general de estas realidades y para descifrar algunas de las diferencias nacionales que, obviamente, existen.

Como muestra este estudio, la afiliación ha sufrido una caída muy importante desde los comienzos de la transición, aunque hay que recordar que se provenía de regímenes de afiliación sindical obligatoria en sindicatos únicos controlados por los gobiernos. Por tanto, una parte de ese fenómeno puede considerarse como natural. Sin poder evaluar todavía el impacto de la crisis, los países estudiados tienen unas tasas de afiliación comprendidas entre el 12% y el 30%, con la excepción de Eslovenia que mantiene un 42%.

Mucho más débiles son las estructuras de las organizaciones patronales, cuyas asociaciones son, en bastantes casos, simples lobbies empresariales que no quieren participar en la negociación colectiva. Éste es un factor determinante, junto con las legis-

laciones laborales, de la debilidad de la negociación colectiva y del predominio de la negociación colectiva de empresa.

En el ámbito del diálogo social general, la debilidad de las organizaciones empresariales impide, en una mayoría de países, un diálogo social bipartito (sindicatos-patronales) serio. Los gobiernos, por su parte, han preferido recluir el diálogo social en el ámbito de instituciones consultivas, como los consejos económicos y sociales, en los que, en bastantes casos, participan también otras organizaciones sociales y no gubernamentales. Sólo en ocasiones puntuales se produce un diálogo social directo entre los representantes de los sindicatos y los gobiernos.

Los modelos sindicales presentan diferencias importantes, algunas derivadas del modo de realizarse los procesos de transición. Citaré algunos ejemplos. En la República Checa, el viejo sindicato único de la época comunista sufrió una transformación democrática, desde dentro, que llevó a la creación de una central ampliamente mayoritaria, CMKOS; aunque luego fueron creándose otros sindicatos más pequeños por motivaciones políticas o corporativistas. En Polonia, las dos principales centrales –NSZZ Solidarnosc y OPZZ– tienen orígenes antagónicos: la primera, confesional católica, nace como sindicato sociopolítico y movimiento de oposición al régimen anterior; OPZZ por transformación, en democracia, de las estructuras del sindicato único de dicho régimen. El pluralismo sindical amplio, de base política o/y corporativa es el rasgo distintivo de otros Estados, como Hungría y Rumanía, con 6 y 5 centrales principales, aunque alguna de ellas destacada por su afiliación.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) acogió siempre muy abiertamente a los sindicatos democráticos de estos países, ayudándoles material y políticamente en todo lo que pudo. Lo que no ha logrado todavía es construir entre todos sus miembros, del Este y del Oeste, una estrategia común práctica a la hora de abordar temas como el desplazamiento de empresas y trabajadores y los dumping laborales y fiscales, de gran importancia e interés común, y sobre los que se tienen lógicamente visiones diferentes.

En este difícil momento que vive Europa es especialmente necesario que el mutuo conocimiento de las realidades de cada parte y el entendimiento de sus principales actores sociales sirva para trabajar juntos, y con más fuerza, por un modelo de integración, en la UE, que aúne los valores, prácticas e instituciones democráticas con los que garantizar la solidaridad, la justicia social y la igualdad. Este número de *Cuadernos de Información Sindical* contribuye claramente a la primera premisa.

**Javier Doz**

*Secretario de Internacional de la Confederación Sindical de CCOO*

## 1. Contexto histórico

La adhesión de diez Estados del antiguo bloque socialista (Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, República Checa, Bulgaria y Rumanía)<sup>1</sup> en dos oleadas de ampliación, en los años 2004 y 2007, ha convertido a la Unión Europea (UE) en un espacio político, económico y social altamente complejo y rico en culturas políticas, económicas y sociales. La unificación de Europa que la ampliación supone es, sin duda, un gran objetivo; pero el modo en que se ha realizado, sin reformar los tratados de forma conveniente, habiendo disminuido los presupuestos de la Unión Europea coincidiendo con el proceso de ampliación, más la deriva política y la falta de liderazgo político de la Unión, posiblemente hayan contribuido al debilitamiento de la Unión Europea en este momento. De hecho, la crisis económica que comenzó en 2008 ha demostrado, como veremos, las incongruencias de la ampliación y los puntos débiles que amenazan la permanencia del Modelo Social Europeo.

Los retos a los que se enfrentan los nuevos Estados miembros y los agentes sociales que operan en su seno son el tema central de este informe. Concretamente nos interesa analizar la diversidad de modelos de relaciones laborales que se añaden a la constelación europea con la incorporación de estos Estados<sup>2</sup>, así como la contribución al paisaje económico y político general de la UE.

### 1.1. La transformación posterior a 1989

A partir de 1989, Europa asiste a la desaparición del sistema comunista dentro de sus fronteras. Los Estados que se han integrado en la Unión Europea en las ampliaciones de 2004 y 2007 pertenecieron a dicho sistema durante más de 40 años. Para ellos la transición posterior al colapso del bloque soviético supuso una brusca ruptura en la organización social, política y económica: la adopción del modelo de modernidad occidental y la creación de una forma de gobierno basada en el imperio de la ley, la democracia plural liberal, la propiedad privada y la economía de mercado.

La complejidad de la transformación de los Estados de Europa Central y del Este estuvo marcada además por lo que se ha llamado el reto de la «doble modernización» o el «dilema de la simultaneidad»<sup>3</sup>, que hace referencia a dos procesos paralelos pero

<sup>1</sup> Las abreviaciones que hemos utilizado para los países son: Bulgaria BU, República Checa CZ, Eslovaquia SK, Eslovenia SI, Estonia EE, Hungría HU, Letonia LV, Lituania LT, Rumanía RO, Polonia PL.

<sup>2</sup> Pese a que Malta y Chipre se unieron a la UE en 2004 y forman parte por lo tanto del grupo de nuevos Estados miembros, hemos decidido excluirlos del análisis por tratarse de Estados con sistemas más parecidos a los de los «antiguos» Estados miembros. Esto por supuesto no significa que su proceso de adhesión fuera menos interesante ni que hicieran un menor esfuerzo, pero su camino fue distinto, ya que los procesos de adaptación se dieron bajo circunstancias muy diferentes a las de los países poscomunistas.

<sup>3</sup> Lecher, W., *Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa vor der EU-Integration*, WSI Mitteilungen, 2/2000, p. 118-121.

distintos: al mismo tiempo que los Estados realizaban los citados esfuerzos por llevar a cabo sus respectivas transiciones internas, con el cambio de la economía planificada a una economía de mercado y del totalitarismo a la democracia, hacia el exterior se preparaban para una adaptación acelerada a los estándares europeos y para la integración en los mercados mundiales. La nivelación política se efectuó, entre otras medidas, a través de la incorporación de la legislación europea existente (el acervo comunitario) a sus propios sistemas legales. La equiparación económica, por su parte, estuvo guiada por una diversidad muy importante de factores que pasamos a describir.

Según muchos de los autores consultados, el cambio estratégico en Europa del Este desde 1989 se centró sobre todo en la transformación de la economía central planificada en un tipo occidental de economía de mercado, lo cual incluía también, como veremos más adelante, la adaptación de los modelos occidentales de relaciones laborales. El objetivo global del proceso de transformación era mejorar el rendimiento económico creando economías de mercado competitivas y eficientes en un contexto político democrático. Esto se llevó a cabo a través de la aceleración de los procesos de privatización, de la entrada de empresas transnacionales en la economía, de cambios en las estructuras del empleo y en las estructuras de la fuerza laboral; así como a través de la utilización de conceptos y prácticas flexibles en la gestión empresarial<sup>4</sup>.

No obstante, al poco tiempo de haber comenzado dicho periodo de reforma quedó patente que los costes sociales de la transformación no iban a ser escasos. Los años más turbulentos de la transformación siguieron a una primera etapa de relativa paz social, marcada por el surgimiento de los sindicatos, al mismo tiempo que las condiciones de vida se deterioraban radicalmente. Los salarios reales cayeron entre un 20 y un 30 por ciento en los primeros cuatro años de la transición y la tasa de paro subió del 0 al 10 por ciento<sup>5</sup>.

La recesión económica inicial continuó en la mayoría de los Estados hasta bien entrados los años 90. Además, incluso en los países en los que se produjo un crecimiento económico fuerte tras una primera época de crisis (por ejemplo Polonia y Hungría), hubo muchas más personas cuyo nivel de vida disminuyó debido a la inflación, al paro y a la sensación de inseguridad económica que personas cuyo nivel de vida aumentó<sup>6</sup>.

Esta situación de crisis está documentada en numerosas fuentes. Por ejemplo, Luengo y Flores describen cómo el hundimiento de los sistemas de tipo soviético tuvo como consecuencia una aguda crisis productiva, que provocó una destrucción masiva e indiscriminada de tejido productivo y de empleos, especialmente en el sector indus-

<sup>4</sup> Ribarova, K., *Bulgarian Transition and employment relations*, SEER, 4/2002, pp. 27-36.

<sup>5</sup> Gábor, K., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe in the perspective of EU enlargement*, SEER, 1/2000, pp. 9-20.

<sup>6</sup> Trif, A., *Explaining Diversity in Industrial Relations at Company Level in Eastern Europe: Evidence from Romania*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, MPIfg Discussion Paper 05/3, Colonia: 2005.

trial. Una posible explicación de este fenómeno es que la extensión rápida de las ideologías y de los modelos socioeconómicos que predominaban en los países capitalistas desarrollados se hizo a través de caricaturas de dichos sistemas y sin tener demasiado en cuenta las especificidades nacionales y la necesidad de introducir medidas sociales en la reforma económica: se subestimó la importancia de las políticas complementarias a la privatización del aparato productivo y a la liberalización comercial, sin las que los potenciales beneficios de las mismas difícilmente pueden concretarse<sup>7</sup>. Este olvido algo intencionado creó unos costes y riesgos sociales asociados, que en numerosas ocasiones llegaron incluso a amenazar la paz social. Las múltiples tensiones que surgieron en el proceso de transformación, y que perviven hasta hoy, encontraron, en parte, una vía de solución en el diálogo social, lo cual no fue fácil dada la situación de debilidad de partida de los agentes sociales y el desconocimiento de las formas de aplicación tanto del diálogo social como de la negociación colectiva.

Este cambio radical, en apenas una década, de los sistemas económicos y políticos de los nuevos Estados miembros se basó en los mismos principios, pero siguió «hojas de ruta» diferentes, según las particularidades, la historia y el contexto político de cada uno. También influyó la mayor o menor presión ejercida por las instituciones financieras internacionales, que no renunciaron a su papel de guía en la adopción de las políticas económicas de ajuste, en el diseño y la aplicación de las estrategias de transición política y en la gestión de las reformas en muchos de los nuevos Estados miembros. Cada Estado gestionó el equilibrio entre la dinámica interna en la que participaron los agentes sociales nacionales y la dinámica exterior de integración en el contexto económico mundial y en el contexto político europeo de manera diferente. Es así como encontramos varios «capitalismos» en Europa del Este, y varias democracias de distinto tipo y «calidad»<sup>8</sup>, que se han insertado también de forma desigual en la economía y en los mercados mundiales.

## 1.2. La adhesión a la Unión Europea

La ampliación al Este de la UE en 2004 y 2007 fue un fenómeno histórico de gran trascendencia social, política e institucional. No sólo por tratarse de la mayor de las ampliaciones realizadas hasta ese momento en términos de población, superficie o número de países implicados desde los inicios de la UE en 1957, sino porque supuso la incorporación de economías con un nivel de desarrollo y de modernidad alejado del promedio comunitario. Políticamente conllevó la creación de un nuevo marco geoestratégico y la superación política de un siglo marcado por dos guerras mundiales y por la Guerra Fría<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Luengo, G. y Flores, F., *Globalización, comercio y modernización productiva. Una mirada desde la Unión Europea ampliada*, Madrid: Akal, 2006.

<sup>8</sup> Véase anexo sobre la clasificación en el Índice de Percepción de Corrupción de 2008.

<sup>9</sup> Luengo, G. y Flores, F., *Globalización, comercio y modernización productiva. Una mirada desde la Unión Europea ampliada*, Madrid: Akal, 2006.

En 1993, el Consejo Europeo sentó los criterios básicos de adhesión que debían cumplir los países que quisieran unirse a la UE. Este fue un mensaje importante para los Gobiernos de los países en transición, que se apresuraron a introducir unos cambios que, por su rapidez, han hecho de las dos últimas ampliaciones un acontecimiento histórico sin precedentes. Estos criterios se referían al funcionamiento de la economía de mercado, a la estabilidad de las instituciones democráticas, al imperio de la ley, al respeto de los derechos humanos y de las libertades y a la protección de las minorías, a la incorporación del acervo comunitario, así como al compromiso de asumir las obligaciones que se derivaban de la pertenencia a la UE<sup>10</sup>. La integración exitosa dependería, además en gran medida, del papel intermedio de los agentes sociales y de los sistemas de negociación colectiva que se implantaran paulatinamente.

Después de la ampliación, la nueva UE, con 27 Estados miembros y más de 500 millones de ciudadanos, se distinguía rotundamente de la antigua UE-15. Hubo conceptos, como el de «convergencia», que adquirieron un carácter mucho más determinante. El peso económico modesto de los nuevos socios en el momento de su incorporación produjo una serie de fenómenos, entre los que podemos citar elementos para una nueva división del trabajo entre los países comunitarios, el incremento de los flujos de capital hacia el Este y de población hacia el Oeste, la modificación de las especialidades productivas y comerciales existentes, y la tendencia hacia una mayor fragmentación de la cadena de producción de las grandes empresas transnacionales<sup>11</sup>.

Una de las claves de la ampliación gira en torno a la configuración de los modelos de relaciones laborales en estos países, y su interacción con los modelos de la UE-15<sup>12</sup>: ¿podemos afirmar que existen ya equivalencias estructurales y funcionales suficientes? En relación con esta cuestión debemos tener en cuenta que en el campo político la atención se centró principalmente en las áreas que se documentaron en los informes anuales de la Comisión Europea sobre la modernización económica y la competitividad respecto del mercado único, las capacidades de las estructuras políticas y administrativas, y el progreso en la adopción del acervo. Las relaciones laborales en un principio quedaron más bien al margen, y sólo más tarde se comenzó a prestar mayor atención a esta dimensión —en forma de conferencias sobre el diálogo social y de proyectos como «Phare»<sup>13 14</sup>.

<sup>10</sup> Duric, D., *Social Dialogue, Tripartism and Social Partnership Development in the South East European Countries, including recommendations for Serbia and Montenegro*, Policy Documentation Center, www.pdc.ceu.hu

<sup>11</sup> Luengo, G. y Flores, F., *Globalización, comercio y modernización productiva. Una mirada desde la Unión Europea ampliada*, Madrid: Akal, 2006.

<sup>12</sup> UE-15 es la UE preampliaciones en 2004 y 2007: Portugal, España, Francia, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Alemania, Dinamarca, Suecia, Finlandia, Austria, Italia, Grecia, Reino Unido e Irlanda.

<sup>13</sup> Creado en 1989 para apoyar el proceso de reformas y la transición económica y política en Polonia y Hungría, el Phare se convirtió, a partir del Consejo Europeo de Essen, en diciembre de 1994, en un instrumento financiero de la estrategia de preadhesión cuyo objetivo es la adhesión final de los diez países asociados de Europa Central a la UE.

<sup>14</sup> Kohl y Platzer, *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004.

### 1.3. Convergencia, crisis y futuro

Actualmente, con motivo de la crisis económica, se ha reabierto la cuestión de la estabilidad de las economías del Centro y el Este de Europa. ¿Qué tendencia seguirán? Hemos visto cómo el crecimiento que han venido registrando en los últimos años se ha visto súbitamente interrumpido por la crisis, de forma aún mayor que en la UE-15. Tendremos que esperar para ver hasta qué punto las tendencias de crecimiento se vuelven a retomar con normalidad en paralelo a las economías del resto de la UE, o si al contrario la crisis pondrá de manifiesto debilidades orgánicas del modelo de crecimiento económico en los nuevos Estados miembros; es decir, la menor sostenibilidad y mayor dependencia de sus economías.

Al margen de la cuestión relativamente reciente de la crisis, los análisis de Europa del Este han girado no sólo en torno a la economía y a la convergencia sino, en un terreno más político, también en torno a la consolidación de la transición; es decir, a la institucionalización del cambio y al buen funcionamiento de las estructuras creadas, prestadas o adaptadas de Occidente, a la gobernabilidad, la calidad de la democracia y la lucha contra los altos índices de corrupción<sup>15</sup>. En el ámbito sindical, las cuestiones fundamentales que se plantean de cara al futuro son, por una parte, la consolidación de los modelos de negociación colectiva, la implementación de la legislación laboral de acuerdo con las Normas Internacionales del Trabajo<sup>16</sup> y del Modelo Social Europeo, el fortalecimiento y la capacitación de los agentes sociales y la inclusión de los mismos en niveles supranacionales de negociación y toma de decisiones.

#### 1.3.1. La crisis económica

La actual crisis económica y financiera ha demostrado tener un alcance mundial, aunque con muy diferente grado de intensidad según regiones y países. De hecho, ha supuesto la bancarrota de algunos Estados, entre ellos algunos de los nuevos Estados miembros (NEM). Esto supone una amenaza estructural para toda Europa: para el proyecto económico en primer lugar, pero también para la estabilidad política y social. Algunas opiniones de expertos aducen la especial gravedad de la crisis en la región a que la integración a la UE se hizo de forma unilateral: sólo económica, con graves carencias en lo político y en lo social. Lo que resulta innegable es que una profunda integración económica y comercial con Occidente ha amplificado los efectos negativos, mientras que una insuficiente integración política y social no logra compensarlos.

Según el instituto de estudios sindicales europeos ETUI<sup>17</sup>, el hecho de que el FMI interviniera con un papel más importante que el de la propia UE en el proceso de rescate de algunos NEM demuestra la debilidad política de la Unión y la falta de instituciones eficientes. Las condiciones de los planes de rescate del FMI, por su parte, han seguido la tradición aplicada en muchas economías en desarrollo y de transición: las condicio-

<sup>15</sup> Ver anexo «Índice de percepción de la corrupción de Transparency Internacional».

<sup>16</sup> Se pueden consultar aquí: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/index.htm>

<sup>17</sup> Bela Galgoczi, *Central Eastern Europe five years alter: from «emerging Europe» to «submerging Europe»*, Etui policy brief. European economic and employment policy.

nes impuestas debilitan el sistema social y los ya de por sí frágiles Estados de bienestar. La posibilidad de una escalada de la crisis y la ruptura de la estabilidad política y social en la región no se pueden descartar y han plagado los titulares de las secciones económicas de los principales periódicos<sup>18</sup>. Los autores coinciden en señalar que al principio se pensaba que los NEM no se verían afectados por la crisis financiera, ya que sus instituciones financieras no estaban involucradas en las transacciones financieras características de los EEUU y de la mayoría de los bancos occidentales. No obstante, los desequilibrios macroeconómicos, la dependencia crónica de financiación externa y un alto grado de integración económica y comercial con la UE-15 fueron las principales razones por las que finalmente la región no pudo escapar a la debacle. Respondiendo, pues, a la cuestión de la sostenibilidad, podemos concluir que, ciertamente, el crecimiento de los últimos años ha demostrado ser insostenible, y la convergencia, supuestamente irreversible, más que cuestionable.

La tasa de crecimiento media de los NEM en los últimos 10 años se situaba entre el 4 y el 5 por ciento. Eslovaquia y los Estados bálticos incluso llegaron a alcanzar un crecimiento del 10 por ciento en algunos años. Sin embargo, a partir de 2007 vemos cómo la crisis hace desplomarse las cuentas nacionales:

**TABLA 1: PREVISIONES DE CRECIMIENTO DE LA COMISIÓN**

	MEDIA QUINQUENAL				PREVISIÓN						PREVISIÓN			
	1992/ 1996	1997/ 2001	2002/ 2006	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	PRIMAVERA 2010	OTOÑO 2009	2010	2011
SI	2,0	4,2	4,3	4,5	5,8	6,8	3,5	-7,8	1,1	1,8	1,3	2,0		
SK	-	2,7	5,9	6,7	8,5	10,6	6,2	-4,7	2,7	3,6	1,9	2,6		
BUL	-2,8	2,0	5,7	6,2	6,3	6,2	6,0	-5,0	0,0	2,7	-1,1	3,1		
CZ	2,3	1,2	4,6	6,3	6,8	6,1	2,5	-4,2	1,6	2,4	0,8	2,3		
EE	-	7,0	8,4	9,4	10,0	7,2	-3,6	-14,1	0,9	3,8	-0,1	4,2		
LV	-8,8	6,3	9,0	10,6	12,2	10,0	-4,6	-18,0	-3,5	3,3	-4,0	2,0		
LT	-8,3	4,7	8,0	7,8	7,8	9,8	2,8	-15,0	-0,6	3,2	-3,9	2,5		
HU	0,6	4,6	4,2	3,5	4,0	1,0	0,6	-6,3	0,0	2,8	-0,5	3,1		
PL	4,9	4,4	4,1	3,6	6,2	6,8	5,0	1,7	2,7	3,3	1,8	3,2		
RO	1,4	-0,9	6,2	4,2	7,9	6,3	7,3	-7,1	0,8	3,5	0,5	2,6		

Fuente: Comisión Europea, previsiones de crecimiento, primavera 2010.

El país más afectado por la crisis ha sido Letonia, con un descenso desde el 10 por ciento del PIB en 2007 a -18 por ciento en 2009. También Estonia y Lituania se han visto afectadas, con un crecimiento negativo del 14,1 y 15 por ciento, respectivamente, en 2009, Eslovenia con -7,2 y Hungría con -6,3 por ciento.

<sup>18</sup> Ejemplos:

«Eastern EU members seek shelter from economic storm» – EurActiv, 20/02/2009

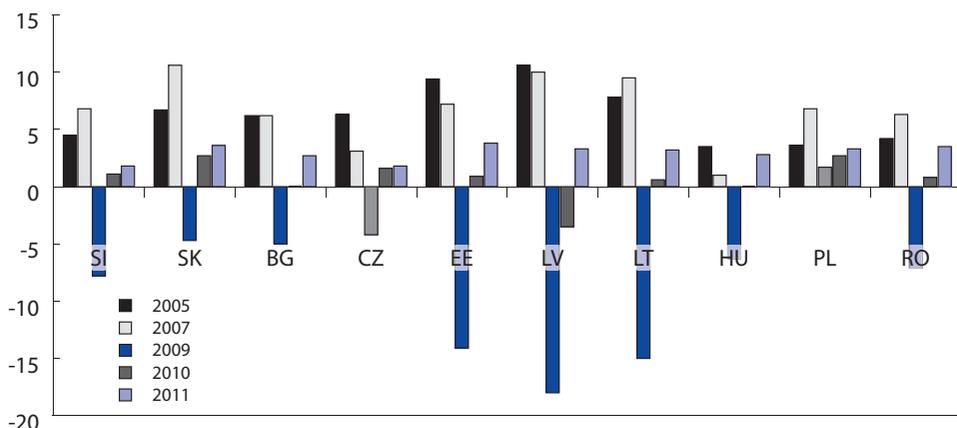
<http://www.euractiv.com/en/euro/eastern-eu-members-seek-shelter-economic-storm/article-179614>

«Eastern European crisis may put us all in the goulash» – TimesOnline

<http://business.timesonline.co.uk/tol/business/columnists/article5762544.ece>

Ayuda una representación visual para percibir la magnitud del colapso en Europa Central y del Este, en la que resaltan claramente los países bálticos. Vemos cómo el único caso de crecimiento positivo ha sido Polonia:

**GRÁFICA 1: COMPARATIVA DEL CRECIMIENTO DEL PIB (EN % SOBRE AÑO ANTERIOR)**

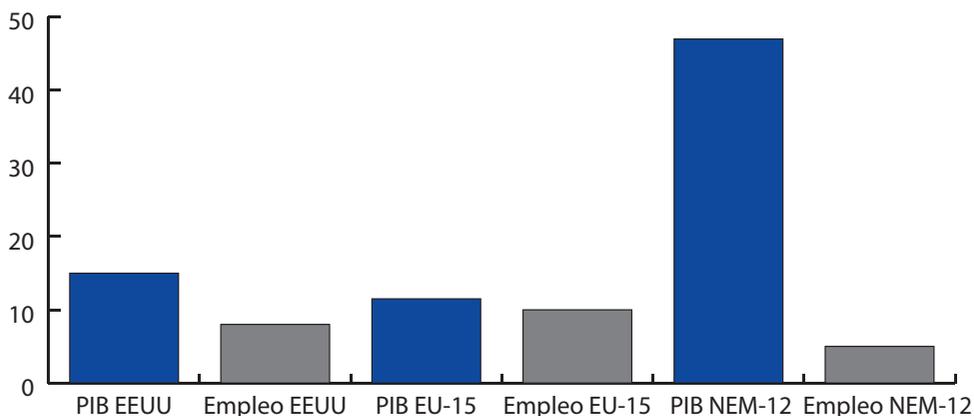


Fuente: Comisión Europea, previsiones de primavera 2010.

La creación de empleo, como veremos más adelante, había sido ya de por sí muy débil en los países estudiados.

Resulta interesante, por ejemplo, la comparación entre el crecimiento del empleo y el crecimiento del PIB, que nos indica una clara falta de elasticidad entre ambos factores: mientras que en la EU-15 la creación de empleo no se sitúa muy lejos del crecimiento del PIB, en los NEM no ha sido así:

**GRÁFICA 2: COMPARACIÓN PIB / EMPLEO EEUU, EU-15 Y NEM-12**



Fuente: Etui.

Bajo las presentes circunstancias, y debido al contagio de la crisis a los NEM, podemos constatar un incremento sustancial de la tasa de paro: en Letonia, Lituania y Estonia se multiplicó por tres en un año, llegando al 20 por ciento en Letonia, al 17 por ciento en Lituania y al 19 por ciento en Estonia. La tasa de paro en los demás países no ha mostrado un crecimiento tan exagerado, pero los niveles se acercan al 10 por ciento en la mayoría de los casos. Estos son los últimos datos para la región:

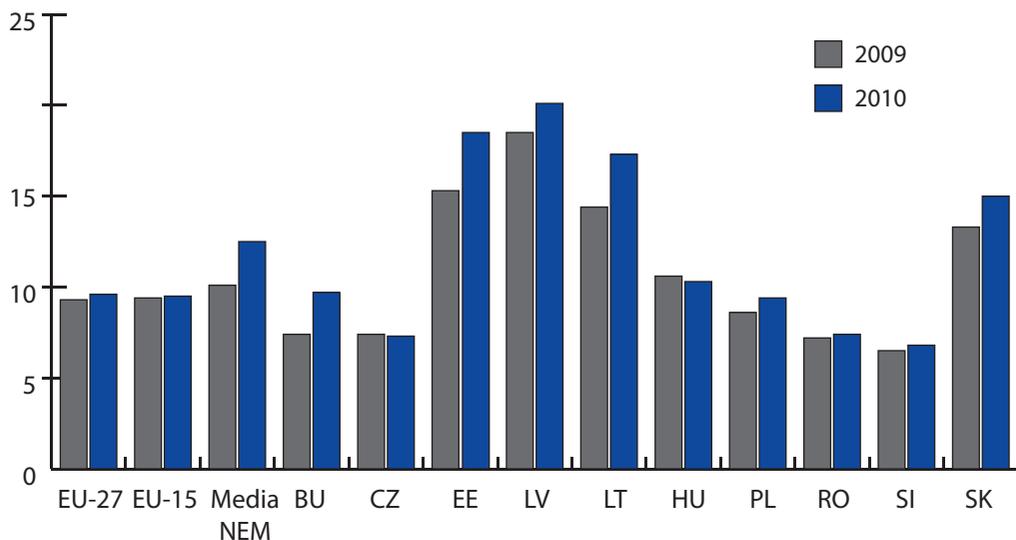
**TABLA 2: TASA DE PARO, ÚLTIMA ESTADÍSTICA DE EUROSTAT**

	2009						2010					
	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
EU-27	9,1	9,2	9,3	9,4	9,4	9,4	9,5	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6
EU-15	9,2	9,3	9,4	9,4	9,4	9,4	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5
ES	18,4	18,7	19,0	19,0	19,0	19,0	19,0	19,2	19,4	19,6	19,8	20,0
Media												
NEM	10,7	10,8	10,9	11,4	11,5	11,6	12,2	12,3	12,4	9,7	9,9	9,9
BUL	6,8	7,0	7,4	7,7	8,2	8,6	8,9	9,3	9,5	9,7	9,7	9,7
CZ	7,1	7,3	7,4	7,3	7,4	7,5	7,7	7,9	7,9	7,6	7,5	7,4
EE	15,2	15,2	15,2	15,6	15,6	15,6	19,0	19,0	19,0	-	-	-
LV	18,6	18,6	18,6	19,8	19,8	19,8	20,0	20,0	20,0	-	-	-
LT	14,3	14,3	14,3	15,9	15,9	15,9	17,3	17,3	17,3	-	-	-
HUN	10,3	10,5	10,6	10,6	10,6	10,7	11,2	11,2	11,2	10,9	10,4	10,4
PL	8,4	8,5	8,6	8,7	8,8	9,1	9,5	9,8	9,9	9,8	9,7	9,6
RO	7,2	7,2	7,2	7,6	7,6	7,6	7,4	7,4	7,4	-	-	-
SI	6,4	6,4	6,4	6,5	6,4	6,5	6,6	6,7	6,9	7,0	7,0	7,0
SK	12,2	12,6	13,3	13,8	14,2	14,3	14,5	14,7	14,7	14,8	14,8	15

Fuente: Eurostat.

De nuevo gráficamente, si comparamos la situación en marzo de 2009, con la crisis ya confirmada y en pleno auge en el mundo, y la de marzo de 2010, cuando según algunas previsiones deberíamos haber entrado ya en ligera recuperación, obtenemos los siguientes resultados:

**GRÁFICA 3: TASA DE PARO, COMPARATIVA 2009/2010 (EN %)**



El crecimiento de la tasa de paro continúa siendo alto en la mayoría de los NEM, sobre todo en Lituania que ocupa el cuarto lugar más alarmante de la UE-27.

Como hemos apuntado, el estudio de ETUI identifica varios factores de vulnerabilidad de los países estudiados:

- Desequilibrios macroeconómicos.
- El peso excesivo de los bancos occidentales.
- La integración económica y comercial con Occidente.

#### *Desequilibrios macroeconómicos*

Al producirse una escasez de capital doméstico, las economías de los NEM recurrieron a capital foráneo durante todo el proceso de transformación. La gran necesidad de financiación externa hizo a estos países dependientes de la abundancia disponible del capital de inversión y de la actitud arriesgada de los inversores. Los déficits de las balanzas por cuenta corriente en la mayoría de estos países eran bastante altos y en algunos iban acompañados por unos niveles muy elevados de deuda externa. En algunos casos el consumo estaba financiado por créditos. En aquellos cuya moneda había sido fijada al euro se produjeron una alta inflación de salarios y de precios, junto con un incremento del precio de los activos (especialmente de la vivienda). Aunque la deuda de los Gobiernos, que antes era el centro de atención, es bastante más baja en la mayoría de los NEM que en el resto de la UE, su deuda externa total, incluyendo la deuda empresarial y de los hogares, ha alcanzado unos niveles muy altos.

Tras la crisis financiera internacional, la confianza de los inversores desapareció y éstos se volvieron a concentrar en sus mercados domésticos. Como resultado los mercados financieros en los NEM entraron en crisis, convirtiendo la financiación diaria de la deuda en una tarea muy difícil. Las monedas nacionales se devaluaron entre el 20 y el 25 por ciento.

### *El peso de los bancos occidentales en la región*

Más del 80 por ciento de los bancos presentes en los NEM son filiales de bancos occidentales. Estos bancos concedieron una gran cantidad de créditos a los ciudadanos y a las empresas en todos los países de la región, a menudo en moneda extranjera. Según un estudio del Centre for European Policy Studies, la deuda hipotecaria residencial en la República Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia se encuentra entre el 11,7 por ciento del PIB en Polonia y el 15,3 por ciento en la República Checa, mientras que los niveles en los Estados bálticos están por encima del 30 por ciento (Letonia 33,7%; Estonia 36,3%).

Los bancos occidentales han obtenido unos beneficios en la región que duplican los ingresos en sus países de origen, y por tanto esperaban su expansión continuada en la zona. Como ejemplo podemos citar que en diciembre de 2007, un análisis de la Deutsche Bank daba grandes perspectivas para los bancos del Centro y Este de Europa, con una expectativa de expansión del crédito del 23 por ciento anual hasta 2011.

La situación actual es que, como resultado de las caídas en el PIB, del aumento del paro y de unas monedas nacionales debilitadas, la parte de préstamos inactivos está aumentando y los préstamos a los NEM se han convertido así en activos tóxicos para los bancos occidentales. Los bancos austriacos, por ejemplo, tienen unos créditos concedidos a sus oficinas en Europa del Este que equivalen al 80 por ciento del PIB austriaco. Los deudores tuvieron que pagar 400.000 millones en deuda a los bancos occidentales a lo largo de 2009. Con una deuda de los hogares en moneda extranjera, como consecuencia de las devaluaciones del 20-25 por ciento de su propia moneda, las familias tuvieron que hacer frente a unos pagos que llegaron a ser un 25 por ciento más altos de lo previsto. Por su parte, las centrales occidentales de los bancos se negaron a reducir la deuda o a continuar concediendo créditos.

Necesidad de financiación (proporción del PIB):

<b>Bulgaria: 29,4</b>	República Checa: 9,4
Estonia: 20,0	Eslovaquia: 12,5
Eslovenia: –	<b>Hungría: 29,9</b>
Letonia: 24,3	<b>Lituania: 27,1</b>
Polonia: 13,2	Rumanía: 20,2

### *La integración económica y comercial con Occidente*

En la mayor parte de la región el crecimiento y la modernización fueron facilitados por la inversión extranjera directa. Los niveles de IED alcanzaron casi el 100 por cien del PIB en algunos de los NEM (Estonia, Hungría y la República Checa), y casi todos tenían un stock de IED de más del 50 por ciento del PIB. Según estimaciones recientes del Instituto de Finanzas Internacional, los flujos de IED a la zona se han reducido drásticamente, de 393.000 millones de dólares en 2007 a unos 220.000 millones en 2009.

Además, las economías de los NEM están más integradas con la economía europea y la mundial que la mayoría de las economías de la UE-15, y de esta forma son muy dependientes de la demanda externa. Precisamente este modelo de integración económica y comercial con Europa occidental se convirtió en un factor de riesgo para el área, ya que la alta dependencia en las exportaciones de productos es responsable del descenso en las perspectivas de crecimiento. Los NEM, y principalmente los llamados Estados Visegrado<sup>19</sup>, están especialmente expuestos a la crisis de la demanda occidental, sobre todo en relación con Alemania. Los acontecimientos en la industria automovilística alemana son cruciales para los NEM, ya que la mayoría de las inversiones y de sus exportaciones industriales incluyen a este país. La posición dependiente también se muestra a nivel micro, ya que la mayoría de estas economías están dominadas por empresas extranjeras multinacionales, cuyas decisiones se toman en las sedes centrales de los países occidentales.

Las filiales en los NEM de multinacionales occidentales han adoptado medidas de ajuste frente a la crisis similares a las que sus centrales europeas aplicaron en sus países de origen, pero con mayor rigidez y menor negociación con los agentes sociales. Los efectos de la crisis en la zona también son más duros que en Occidente debido a la falta de herramientas de absorción del shock en términos de política de mercado laboral y de instrumentos de negociación colectiva. Tan sólo en Hungría y en Bulgaria se han adoptado medidas específicas de reducción del tiempo de trabajo en línea con los esquemas que existen en algunos países de la UE-15. Ningún otro Estado de la región ha realizado o pretende realizar medidas semejantes.

Hungría y Letonia –seguidos por Rumanía– tuvieron que recurrir al FMI para un préstamo de emergencia a finales de 2008, para poder afrontar las consecuencias inmediatas de la crisis. Las condiciones impuestas por los paquetes de rescate del FMI hablan por sí solas: por ejemplo, el de 7.500 millones para Letonia exigía un recorte del 20 por ciento en salarios en la Administración Pública, recortes similares en los salarios de los profesores, pensiones y gasto público. En vista de las perspectivas de crecimiento a la baja y de la posibilidad de no llegar al 5 por ciento del déficit presupuestario, se hicieron necesarios más recortes para tener acceso a otra parte del préstamo.

<sup>19</sup> República Checa, Hungría, Polonia y Eslovenia.

En el caso de Hungría el paquete de crédito de 20.000 millones (12.500 millones FMI, 6.500 millones UE y 1.000 millones BM) incluía condiciones para recortar el gasto público, incluyendo pensiones y prestaciones sociales, para llegar a una meta del 2,9 por ciento del déficit.

Según ETUI, no es una política responsable pretender mantener un límite de déficit del 3 por ciento en tiempos de correcciones a la baja de las perspectivas de crecimiento, y cuando la mayoría de la Eurozona mantiene unos niveles de déficit sustancialmente mayores para hacer frente a los efectos inmediatos de la crisis. A cambio de los préstamos en moneda extranjera, los países están obligados a recortar cualquier medida social: salarios, gasto social, derechos de los trabajadores, servicios públicos. Además, el acceso al fondo de la balanza de pagos de la Comisión, de 25.000 millones, está condicionado por el respeto al programa de ajuste del FMI. Respecto a esto, el Comité Ejecutivo de la CES advirtió que: «Los fondos europeos se están utilizando para ayudar al FMI a rebajar la dimensión social de Europa».

En resumen, podemos afirmar que hay varios factores que han hecho que los NEM estén especialmente expuestos a la presente crisis económica. Pero más allá de los aspectos económicos, la crisis también tiene otros efectos secundarios preocupantes, que se refieren mayoritariamente a la integración de la región. La situación presente ilustra, sin duda, los efectos negativos de una integración económica sin contraparte política ni social. La predicción pesimista de ETUI es que los sistemas débiles de bienestar social en la región continúan desmantelándose.

## 2. Los agentes sociales

Los sindicatos y las asociaciones empresariales representan lo que algunos autores denominan «organizaciones intermediarias», por su posición entre el Estado, los empresarios y los trabajadores. Combinan los intereses de sus miembros y representan dichos intereses en distintos foros y a distintos niveles. En los NEM su carácter viene impuesto por la historia, la cultura política y la influencia de agentes externos.

### 2.1. Los sindicatos

#### 2.1.1. Pluralismo sindical: sindicatos «nuevos» y «antiguos»

La historia de la mayoría de los sindicatos de los NEM comienza a finales de los años 80 con la extinción de los regímenes comunistas. Las organizaciones de trabajadores previamente existentes actuaban en la mayoría de los casos como una prolongación del poder del Estado, y por tanto carecían de la autonomía necesaria para poder considerarlas verdaderos agentes sociales.

Cuando finalmente se impuso la libertad sindical, en torno al año 1990, no todo fue fácil. De hecho, en la mayoría de los países<sup>20</sup> el nuevo movimiento sindical se caracterizaba fundamentalmente por su debilidad y fragmentación. Por una parte, existía una fuerte división temporal e ideológica entre los sindicatos; por otra, la reacción de los sindicatos «antiguos» frente al cambio no fue siempre positiva: unos comenzaron procesos propios de reforma, mientras que otros intentaron conservar su posición monopolística y boicotearon la formación de nuevas organizaciones. Otro gran problema surgió a raíz de la redistribución del patrimonio entre unos y otros, una lucha que no se ha cerrado aún en muchos casos. Finalmente, a la vez que los sindicatos «nuevos» carecían de experiencia y tuvieron que emplear muchas energías en forjar una base social y en ganar la confianza de los trabajadores, los sindicatos antiguos tuvieron que trabajar por su legitimidad y reconocimiento, deslindándose lo mejor que pudieron del régimen anterior.

Como excepción entre los sindicatos de nueva creación podemos citar a Solidarność en Polonia, que inició su andadura mucho antes que el resto, y que a comienzos de los 80 gozaba de un estatus de movimiento social y de gran apoyo por parte de la población<sup>21</sup>. Entre este nuevo sindicato y la OPZZ, heredera del sindicato único socialista, perdura hasta hoy una marcada enemistad por motivos ideológicos. En el resto de Estados los sindicatos independientes del antiguo «sistema» se empiezan a crear a partir de 1988<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Salvo en Polonia y la República Checa.

<sup>21</sup> Más adelante tuvo que hacer frente a la deslegitimación que le produjo la vinculación demasiado estrecha con la política –véase por ejemplo la difícil legislatura de Lech Walesa entre 1990 y 1995.

<sup>22</sup> Hantke, F., *Die Gewerkschaften in Mitteleuropa als Akteure im künftigen europäischen Sozialdialog*, Friedrich Ebert Stiftung, Varsovia, 2003.

Según Frank Hantke, las organizaciones que gozaron de una mayor popularidad entre la población fueron aquellas que se deshicieron de su antiguo rol tan pronto como les fue posible, y que además lo hicieron de forma creíble para los trabajadores. Como ejemplo podemos citar a los sindicatos «antiguos» que se convirtieron en motores de la transformación, a través de su participación en las mesas redondas para la transición durante el periodo de la reforma, sobre todo en la República Checa y en Eslovaquia. En otros Estados, en los que la situación cambió completamente debido a la creación de nuevos sindicatos alternativos en una etapa muy temprana, como en Polonia, Hungría, Eslovenia y Lituania, los aspectos políticos e ideológicos fueron más virulentos y dieron como resultado una multitud de nuevas fundaciones que se prolongó hasta mediados de los 90 e incluso hasta nuestros días. En la mayoría de los Estados, los conflictos entre sindicatos nuevos y antiguos, llevados de forma pública, contribuyeron al debilitamiento de las organizaciones y a la creación de una imagen negativa de ellas entre la población, lo cual posiblemente constituyó una de las causas del rápido declive en su afiliación.

### **2.1.2. Sindicatos y partidos políticos**

Una de las tendencias más generalizadas en los primeros años de la transición fue la estrecha vinculación de los sindicatos con la política. Este hecho inicialmente venía justificado por la poca fuerza tanto de unos como de otros, y por la convicción de sus líderes de que el movimiento sindical adquiriría mayor relevancia si contaba con una «delegación» bien en el Gobierno, bien en el Parlamento. Uno de los casos más conocidos de esta confusión de los límites entre sindicalismo y política es el de Solidarność: lo que inicialmente era considerado una ventaja fue, a la larga, un factor de deslegitimación de los cuadros sindicales, a los que se acusaba de utilizar a los sindicatos como trampolín para la entrada en la política. Parece ser que la independencia sindical se está imponiendo como opción frente a la vinculación política, aunque suele ser una de las acusaciones favoritas entre sindicatos rivales.

### **2.1.3. Afiliación a la CES**

La adhesión de los principales sindicatos de cada uno de los nuevos Estados miembros a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), creada en el año 1973, es significativa de la orientación europeísta de las organizaciones sindicales de Europa Central y del Este.

**TABLA 3: AFILIACIÓN DE CONFEDERACIONES DE LOS NUEVOS ESTADOS MIEMBROS A LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS**

	AFILIADA	NO AFILIADA
República Checa	CMKOS	ASO, KUK, KOK, OS, CMS
Estonia	EAKL, TALO	
Hungría	ASZSZ, ESZT, LIGA, MOSZ, MSZOSZ, SZEF	
Lituania	LPSK, Solidarumas, LDF	
Letonia	LBAS	
Polonia	Solidarność, OPZZ	FZZ Forum
Eslovenia	ZSSS	Pergam, K»90, KNSS, Alternativa, Solidaridad
Eslovaquia	KOZ SR	
Bulgaria	CITUB, Podkrepa	Promiana
Rumanía	BNS, Cartel Alfa, CSDR, CNSLR Fratia	Meridian

#### 2.1.4. Estructura organizativa / líneas divisorias

La tabla 4 presenta las principales características estructurales de los diferentes sindicatos en cada Estado miembro: el número de confederaciones sindicales y los motivos de la diversidad, las confederaciones más importantes, así como su estructura afiliativa.

Conviene recordar que en la Unión Europea la división entre sindicatos puede responder a varios criterios. Algunos, por ejemplo en el caso de los países nórdicos, se organizan por categorías profesionales (*blue collar* y *white collar*). También encontramos que en muchos Estados de la UE existen sindicatos minoritarios que no forman parte de ninguna confederación. A menudo, estos sindicatos «autónomos» concentran a profesionales cualificados o a cuadros superiores, o bien representan regiones o territorios.

Los Estados de la UE en los que encontramos una única confederación sindical son Austria, Alemania, Letonia, Eslovaquia, la República Checa y el Reino Unido. Encontramos una estructura fragmentada en Francia, Hungría, Italia y Eslovenia. En Grecia, Irlanda, Polonia y el Reino Unido, la confederación principal está compuesta por una red fragmentada de sindicatos afiliados, que se pueden organizar a nivel de empresa, sectorial o territorial.

Al igual que en la UE-15, las divisiones entre los sindicatos en los NEM se deben frecuentemente a cuestiones ideológicas o incluso religiosas, pero también puede tener un papel importante la división entre los sectores público y privado, como es el caso en Estonia y en Eslovenia.

Algunos países como la República Checa, Eslovaquia y Letonia pudieron prevenir la atomización sindical a través de una rápida reorganización, pero sus esfuerzos innovadores no dieron los frutos deseados: evitar una importante caída en la tasa de afiliación, que persiste hasta nuestros días.

**TABLA 4: CUADRO RESUMEN: CONFEDERACIONES SINDICALES NACIONALES EN LOS NUEVOS ESTADOS MIEMBROS**

	<b>Número de confederaciones nacionales</b>	<b>Nombre/sigla</b>	<b>División principal entre las confederaciones</b>	<b>Sindicatos que componen la confederación más grande</b>	<b>Comentarios</b>
BUL	2	KNSB; Podkrepa; Promiana	Política, de actividad	34	Promyana es mucho más pequeña que las otras dos e incluye organizaciones sociales y cívicas.
CZ	1+4	CMKOS; ASO; KUK; CMS; KOK	Política, religiosa, regional, de actividad	33	CMKOS es la confederación más importante.
EE	3	EAKL; TALO; ETMAKL	Sector; estatus; profesión	18	Los trabajadores agrícolas pertenecen a una pequeña federación independiente.
HU	6	MSZOSZ; SZEF/ESZT; LIGA; MOSZ; ASZSZ	Sector; política	36	SZEF-ESZT (fundada en 2002) sólo es un marco de cooperación y no una fusión.
LT	3	LPSK; Soldarumas; LDF	Política; religiosa	25	Hay sindicatos independientes bastante activos.
LV	1	LBAS		26	En reestructuración.
PL	3	OPZZ; NSZZ Solidarność; FZZ	Política	102	Nueva tercera confederación, pretende ser políticamente neutra.
RO	5	CNSLR-Fratia; BNS; CSDR; CNS Cartel Alfa; Meridian	Política, de sector	38	Ha habido conversaciones de fusión entre CNRLR-Fratia, BNS y Meridian sin efecto por el momento.
SI	4	ZSSS; KNSS; Pergam; Konfederacija» 90	Macrosector (sobre todo privado/público e industria/servicios)		Creación reciente de dos nuevas confederaciones (Alternativa y Solidaridad) en el sector ferroviario, pero sin representación en el diálogo social tripartito nacional).
SK	1	KOZ SR		37	Pequeña confederación cristiana.

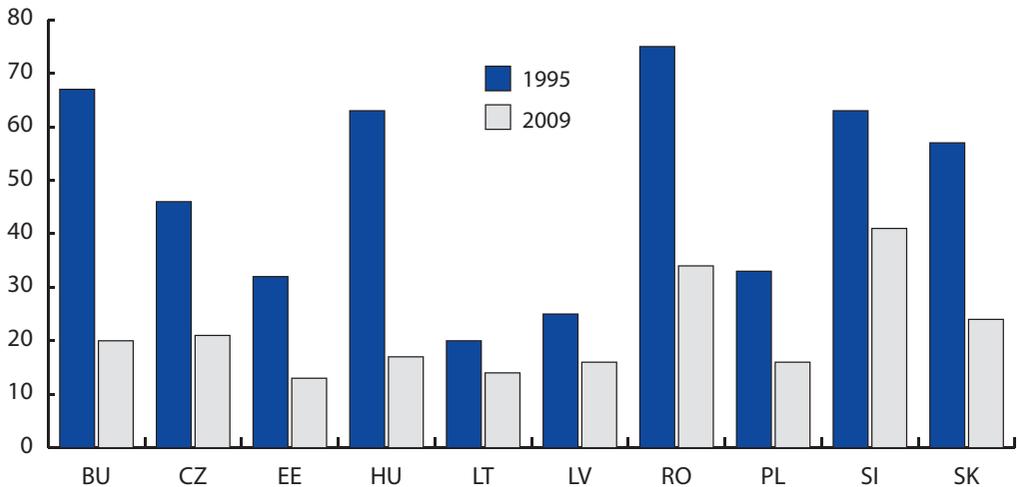
Fuentes: *Country profiles* (EIRO), *Worker Participation* (Etui-REHS) e *Industrial relations in EU Member status 2000-2004* (EIRO).

### 2.1.5. Densidad de la afiliación sindical

Más allá de la cifra concreta de afiliados, la densidad de afiliación permite comparar la afiliación sindical en diferentes momentos, en y entre países, con la fuerza de trabajo como constante<sup>23</sup>.

La densidad de afiliación permite realizar comparaciones interesantes como la que sigue, entre los años 1995 y 2008, en los nuevos Estados miembros:

**GRÁFICA 4: DENSIDAD DE AFILIACIÓN 1995/2009**



Fuente: EIRO, Worker Participation. Elaboración propia.

Como se deduce del gráfico, este dato constituye una de las diferencias principales entre los países que estamos estudiando. Se refleja una tendencia a la densidad de afiliación baja o muy baja, partiendo de unas tasas de afiliación altas o muy altas al comienzo de la transición, ofreciendo unas cifras similares a los niveles registrados en España y Francia durante la década de los 90. Las dos excepciones son Eslovenia y Eslovaquia, que presentan cifras superiores a la media de los países de la UE-25<sup>24</sup>, que se encuentra en torno al 25 por ciento. Podemos concluir que el porcentaje relativamente bajo del resultado global se debe a la escasa densidad que aportan países grandes como Francia, España, Polonia y Alemania, sumada a la baja tasa de afiliación de los países de nueva adhesión.

Hay una clara tendencia a la disminución de la densidad de afiliación sindical en Europa, y sobre todo en los nuevos Estados miembros, en los que los sindicatos sufrieron enormes pérdidas de afiliación durante la transición, que no han logrado recuperar.

<sup>23</sup> *Industrial relations in EU Member States 2000-2004*, EIRO, p. 5.

<sup>24</sup> *Ídem*, p. 6.

Entre los países con las mayores pérdidas de afiliación encontramos a Hungría con el 75 por ciento, Polonia con el 55 por ciento y Estonia y la República Checa con el 50 por ciento. También los sindicatos en Rumanía y Bulgaria perdieron en torno al 50 por ciento de sus afiliados.

Comparativamente, en los países de la antigua UE-15 se registraron pérdidas considerables en Austria, Irlanda, Portugal, Alemania y Grecia, de entre el 20 y el 30 por ciento. En Bélgica y España la afiliación ha aumentado en los últimos quince años, llegando en Bélgica hasta un 57%, que coincide con la tendencia que observamos en los países en los que los sindicatos participan en la gestión de las prestaciones sociales: Dinamarca, Finlandia y Suecia. Esto explica tasas de afiliación que en el caso de los nórdicos pueden situarse entre el 70 y el 80 por ciento, aunque en los últimos años observamos una ligera disminución, que responde a la diversificación de los trabajadores, el aumento de la precariedad, la aparición de sectores no protegidos por convenios, etc. En Dinamarca, Finlandia, Francia e Italia la caída de las tasas de afiliación se ha frenado algo en la última década<sup>25</sup>.

Resulta también interesante establecer una comparativa entre los distintos países, según la diferencia en las tasas de afiliación a sindicatos y a organizaciones empresariales, por un lado, y el número de organizaciones existentes, por otro:

**TABLA 5: NÚMERO Y DENSIDAD DE AFILIACIÓN A LAS CONFEDERACIONES SINDICALES Y A LAS CONFEDERACIONES DE EMPRESARIOS**

	LV	SK	CZ	EE	LT	PL	BUL	RO	HU	SI	EU-15
CSN	1	1	2	2	3	3	3	5	6	7	
AE	2	2	2	1	2	4	6	11	9	4	
DAS	16	30	20	11	14	16	20	30	17	44	26
DAE	25	30	35	25	20	20	65	75	40	40	67

Fuente: Heribert Kohl<sup>26</sup>.

CSN = número de confederaciones nacionales representativas.

AE = número de asociaciones nacionales de empresarios.

DAS = densidad de afiliación a los sindicatos, % del total de los trabajadores.

DAE = densidad de las asociaciones empresariales, % de la fuerza laboral del sector privado.

Vemos cómo la DAE es sustancialmente mayor en casi todos los Estados que la DAS, mientras que respecto al número de confederaciones no parece existir un patrón específico. Destaca únicamente el elevado número de organizaciones empresariales en Rumanía y en Hungría, que no obstante se ve contrarrestado con 5 y 6 confederaciones sindicales respectivamente.

<sup>25</sup> Ver los Country Profiles de EIRO para mayor información sobre las tasas de afiliación a nivel europeo.

<sup>26</sup> Kohl, H., *Where do Trade Unions stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU-Enlargement*, IPG, 3/2008.

### 2.1.6. La debilidad sectorial, causas orgánicas

La organización de los sindicatos «antiguos» cambió durante los años posteriores a la transición, en sintonía con los cambios ideológicos, pero se mantuvo la administración interna de las organizaciones con sus muchas subestructuras burocráticas, que dificultaban el trabajo y el contacto con la base. Esto sucedía a la vez que bajo las nuevas condiciones las organizaciones sectoriales perdían paulatinamente sus funciones anteriores en la prestación de servicios sociales, culturales y de ocio. Estas pueden ser explicaciones de por qué, en comparación con los sindicatos tradicionales, el número de afiliados a una organización sectorial ha tendido a ser menor en el caso de los nuevos sindicatos.

Algunos de los países analizados se caracterizan por tener una división sindical alta. Esta característica suele ir acompañada de un número grande de organizaciones sectoriales, pero esto no asegura una mayor cobertura en la negociación colectiva. El número de federaciones sectoriales afiliadas a las confederaciones nacionales es: CZ 33, EE 31, HR 112, HU 165, LV 24, LT 45, PL 139, SI 63, SK 35, BG 59, RO 167, con un total de 892 en 11 países<sup>27</sup>.

Finalmente, la debilidad sectorial (y, por consiguiente, nacional) de algunos sindicatos de los NEM se refleja también en la distribución de las cuotas de afiliación: la mayor parte, entre el 60 y el 90 por ciento, suele quedarse en la organización a nivel de la empresa. Entre el 10 y el 30 por ciento pasa a la unión sectorial, mientras que sólo un 2 por ciento llega a la confederación. Los niveles de financiación están claramente por debajo de los de Europa occidental, y los ingresos totales provenientes de las cuotas u otras fuentes nacionales o internacionales en general no son suficientes para financiar a los trabajadores del sindicato, y menos aún para invertir en campañas o en proyectos.

### 2.1.7. Tendencias para la reforma

A la vista de lo anterior, los sindicatos están introduciendo medidas y reformas para confrontar la tendencia a la baja en la afiliación, así como para introducir mejoras organizativas que finalmente repercutan también en una mayor confianza por parte de los trabajadores. Estas reformas en los sindicatos se pueden dividir en cuatro ejes principales<sup>28</sup>:

- respecto del modelo organizativo, se busca una mayor representación de los trabajadores, centrando la atención en lugares de trabajo específicos o grupos ocupacionales concretos;
- crear un nuevo modelo de servicios a los afiliados;
- explotar el lado más «social» del sindicalismo, más centrado en el ámbito local y comunitario, y realizar campañas en torno a problemas laborales locales, a asuntos medioambientales, a la exclusión social, etc.;
- crear nuevas estructuras y fusiones para contrarrestar la pérdida de afiliados.

<sup>27</sup> Ídem.

<sup>28</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Industrial Relations in EU Member States 2000-2004*, EIRO, 2007.

**TABLA 6: CONFEDERACIONES SINDICALES NACIONALES EN EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE  
(AÑO DE FORMACIÓN ENTRE PARÉNTESIS/ N = Nueva fundación desde  
el sindicato estatal previamente existente)**

## BULGARIA

- CITUB/KNSB Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (N 1990).
- Podkrepa Confederación del Trabajo «Podkrepa» (1989).
- Promiana Unión de Sindicatos Unidos «Promiana» (1998).

A finales de 1989, el sindicato único búlgaro comenzó una radical reorganización, con vistas a alcanzar la independencia política y organizacional, y convirtiendo la defensa de los derechos de los trabajadores en su principal objetivo. En febrero de 1990, su congreso extraordinario dio lugar a la formación de CITUB/**KNSB**, *Konfederatsia na nezavisimite sindikati v Bulgaria* (Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria). Desde entonces ha logrado transformarse, fortaleciendo sus posiciones y ganando reconocimiento como la organización sindical más grande del país, con una posición y un rol dominantes.

La organización KT **Podkrepa**, *Konfederatsia na truda Podkepa* (Confederación de Trabajo Podkrepa), se estableció en 1989, previamente a los cambios políticos, como organización de oposición con carácter semilegal. Su propósito inicial era proteger los derechos civiles de los trabajadores. Es la segunda organización sindical por tamaño de Bulgaria. Podkrepa organizó una serie de manifestaciones y huelgas a comienzos de los 90 que contribuyeron a la caída del régimen de Lukánov.

En 1996 se creó una asociación sindical de corte liberal llamada **Promiana**, cuya representatividad fue reconocida por el Gobierno en 2004. La inclusión en el panorama sindical de esta organización adicional fue muy controvertida, sobre todo entre las dos confederaciones preexistentes.

## ESTONIA

- EAKL Confederación de Sindicatos de Estonia (N 1990).
- TALO Confederación de Sindicatos de los Empleados (1992).

**EAKL** y **TALO** se distinguen por dedicarse la primera principalmente a los trabajadores de  *cuello blanco* y la segunda a los de  *cuello azul*. Sin embargo, la división no está siempre tan clara, ya que EAKL representa a ambas clases de trabajadores. Las confederaciones tienen sindicatos a nivel de sector que representan distintas ocupaciones, así como a algunos sindicatos profesionales.

**EAKL** es considerablemente más grande que TALO.

Tanto una como otra participan en el diálogo social y en los órganos tripartitos nacionales. Sin embargo, se puede considerar que EAKL ha sido más activa. El acuerdo nacional que fija el salario mínimo nacional en los últimos años ha sido negociado por esta confederación.

## LETONIA

- **LBAS** Confederación Sindical Libre de Letonia (N 1990).

Letonia tiene una larga tradición sindical, desde la creación de los primeros sindicatos en 1905. Durante el periodo en el que el país fue parte de la Unión Soviética se podían encontrar sindicatos en todas las empresas y organizaciones.

Los primeros años de la transición se caracterizaron por una disminución drástica de la afiliación. En 1990 se creó la Nueva Ley Sindical. En 1990, 24 organizaciones sectoriales constituyeron la Confederación Libre de Sindicatos de Letonia (**LBAS**). En 2003, esta confederación pasó a formar parte de la CES.

## LITUANIA

- **LPSK** Confederación Sindical de Lituania (N 1990, fusión con LPSS en 1992).
- **Solidarumas** Sindicato Lituano «Solidarumas» (1989).
- **LDF** Federación del Trabajo Lituana (1991).

Tras la fusión de las dos mayores confederaciones en 2002, actualmente hay tres organizaciones sindicales intersectoriales principales:

**LPSK**, *Lietuvos profesiniu sajungu konfederacija* (Confederación Sindical Lituana), es la organización sindical mayor de Lituania, y tiene el 60 por ciento de la afiliación nacional. Es el resultado de una fusión entre dos confederaciones en 2002, ambas resultantes de organizaciones que existieron cuando Lituania era parte de la URSS. La LPSK es muy activa en el ámbito nórdico, cooperando con otros sindicatos así como en las actividades del Consejo Sindical de los Estados Bálticos.

**Solidarumas**, *Lietuvos profesine sajunga Solidarumas* (antiguo Sindicato de Trabajadores Lituanos), tiene su origen en el movimiento de independencia de Lituania. Es una organización alternativa (fundada en 1989 con el apoyo de la AFL-CIO estadounidense), y cubre un 26 por ciento de la afiliación nacional.

**LDF**, *Lietuvos darbo federacija* (Federación Lituana del Trabajo), es la Confederación Sindical Cristiana refundada. Representa en torno al 10 por ciento de los trabajadores sindicados.

## POLONIA

- **OPZZ** Alianza General de Sindicatos de Polonia (N 1984).
- **Solidarność** Confederación Sindical NSZZ Solidarność (1980, prohibida de 1981 a 1989).
- **FZZ** Foro Sindical (2002).

La **OPZZ**, *Ogólnopolskie Porozumienie Zwi zków Zawodowych* (Federación Polaca de Sindicatos), es una organización sindical polaca de izquierdas. Fue establecida por los sindicatos nacionales en 1984 sobre la base del Estatuto Sindical de 1982. Proviene de los sindicatos oficiales de la época comunista, de la central única que había en aquella época, y logró conservar gran parte del patrimonio sindical que tenían estos sindicatos. Especialmente toda una red de hoteles y residencias para los trabajadores. Esto produjo una confrontación durante muchos años con Solidarność, que reclamaba parte de ese patrimonio, y fue una de las causas por las que Solidarność estuvo vetando el ingreso de OPZZ en la CES, que se levantó únicamente tras llegar a un acuerdo ambos sindicatos sobre la cuestión del patrimonio. La OPZZ aglutina a 90 organizaciones sindicales nacionales.

**NSZZ Solidarność**, *Niezale ny Samorz dny Zwi zek Zawodowy «Solidarność»* (Sindicato independiente Solidaridad), es una confederación sindical fundada en septiembre de 1980 como resultado de un movimiento sociopolítico de protesta para la mejora de las condiciones de trabajo y por la libertad sindical bajo un régimen comunista, y se estableció sobre la base de los Acuerdos de Gdansk firmados el 31 de agosto de 1980 por el comité de huelga intersindical y la comisión del Gobierno. Fue el primer sindicato no comunista de Polonia. Actualmente representa al 4,35 por ciento de los trabajadores sindicados polacos (11-13%). Su afiliación incluye desde cuadros profesionales y técnicos hasta trabajadores a tiempo parcial o pensionistas.

**FZZ Forum**, *Forum Zwi zków Zawodowych* (Foro Sindical), es un sindicato que opera a nivel nacional, fundado en 2002 en Varsovia. Celebró su segundo congreso en 2006. Tiene unos 400.000 miembros.

## ESLOVAQUIA

- **KOZ SR** Confederación Sindical de la República de Eslovaquia (N 1990).

**KOZ SR**, *Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky* (Confederación Sindical de la República Eslovaca), representa a 35 federaciones sindicales, tanto del sector

privado como del sector público. Cubre a más del 90 por ciento de los trabajadores sindicados.

## ESLOVENIA

- ZSSS Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia (N 1990).
- KSJS Confederación de Sindicatos del Sector Público (2006).
- PERGAM Confederación de Sindicatos de Eslovenia Pergam (1991).
- K»90 Confederación de Sindicatos »90 de Eslovenia (1991).
- KNSS Confederación de Sindicatos Nuevos de Eslovenia (1991).
- Alternativa Alternativa (1999).

**ZSSS**, *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*, es la organización sindical más grande de Eslovenia. Es una organización refundada, sucesora de la sección eslovena del antiguo sindicato yugoslavo. Los cambios en la organización llevados a cabo en 1990 supusieron la descentralización de la toma de decisiones en la organización, lo cual hace que las federaciones tengan bastante independencia dentro de la confederación. ZSSS se compone de 22 sindicatos que se organizan a nivel sectorial, regional y profesional, y cuya afiliación engloba a 300.000 trabajadores. Un 60 por ciento de sus afiliados son trabajadores industriales, un 30 por ciento de servicios y el 10 por ciento del sector público.

**PERGAM**, *Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam* (Confederación de Sindicatos de Eslovenia, Pergam), comenzó como un sindicato con afiliación en los sectores del papel y de la imprenta, pero ha ido aumentando su ámbito y ahora incluye también a trabajadores del sector público. Se creó por una escisión de ZSSS. Pergam consta de ocho sindicatos miembros y tiene 87.000 afiliados.

**K»90**, *Konfederacija sindikatov »90 Slovenije*, es el sindicato que tiene mayoría en la región costera. También se creó tras una escisión en 1991 de ZSSS, y cuenta con unos 40.000 afiliados.

**KNSS**, *Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije* (Independencia, Confederación de Nuevos Sindicatos de Eslovenia). En los años 90 era la segunda organización sindical más importante del país y representaba al 10 por ciento de todos los trabajadores sindicados, pero en estos momentos sólo cuenta con unos 40.000 miembros. Casi todos sus afiliados trabajan en sectores industriales. Es considerado el sindicato conservador.

**KSJS**, *Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije* (Confederación de Sindicatos del Sector Público Esloveno), es un recién formado sindicato que tiene la mayoría de afiliados entre los funcionarios, en los sectores de la sanidad, de la educación, la cul-

tura y la ciencia. Un 45 por ciento de los trabajadores del sector público son miembros de KSJS, lo cual se traduce en unos 73.000 miembros.

## RUMANÍA

- BNS Bloque Nacional Sindical (N 1991). Se habla de una fusión con Fratia y Meridian desde 2006, pero por el momento no se ha llegado a ningún acuerdo relevante.
- Cartel Alfa Confederación Nacional Cartel Alfa (1990).
- CNSLR - Fratia Confederación Nacional de Sindicatos Libres - Fratia (1993).
- CSDR Confederación de Sindicatos Democráticos de Rumanía (1994).
- Meridian Confederación Nacional Sindical Meridian (1994).

**CNSLR-Fratia** es la confederación sindical más grande de Rumanía. Fue creada por la fusión en 1993 entre CNSLR (Confederación Nacional de Sindicatos Libres de Rumanía) y Fratia. CNSLR era la organización heredera del sindicato único socialista.

**Cartel Alfa** cuenta como el segundo sindicato en tamaño de Rumanía. Su posición ideológica es cristianodemócrata. Estaba afiliado a la CMT antes de la creación de la CSI.

**CSDR** surgió como una escisión de la CNSLR y comparte con Cartel Alfa su posición cristianodemócrata. Su mayor implantación está en el sector de la enseñanza.

**Meridian** es la confederación nacional más pequeña, con unos 150.000 afiliados que se aglutinan en los sectores de la minería, el metal, la química y el transporte.

Los problemas más relevantes de los sindicatos rumanos tal y como han sido definidos en el informe Aritake-Wild<sup>29</sup> son: la falta de nuevas iniciativas, la crisis interna, la falta de una reflexión concreta sobre el desarrollo futuro, el declive de la tasa de afiliación, la presencia reducida de los sindicatos en pequeñas y medianas empresas y bloqueos en la comunicación entre los diferentes niveles de la organización sindical.

Las demandas históricas de los sindicatos rumanos son: salarios (47,1%), condiciones de trabajo (11,1%), derechos sociales (8,5%), tiempo de trabajo (3,9%), temas relacionados con la fuerza de trabajo (2%), organización del trabajo (1,3%), temas sindicales (1,3%), otras demandas (24,2%).

## REPÚBLICA CHECA

- CMKOS Confederación Sindical Checa-Morava (N 1990).
- ASO Asociación de Sindicatos Autónomos (1995).

<sup>29</sup> Aritake-Wild, *CEEC Social Partner's Participation in the European Social Dialogue: what are the social partner's needs?*, Joint Project of the European Social Partner Organisations.

- KUK Confederación del Arte y de la Cultura (1990).
- OS CMS Asociación Sindical de Bohemia, Moravia y Silesia (1991).
- KOK Coalición Sindical Cristiana (1990).

**CMKOS**, *Ceskomoravská konfederace odborových svazů* (Confederación Sindical Checo-Moravia), es la confederación sindical principal del país. En 2004 contaba con 34 sindicatos, de los que el sindicato minerometalúrgico es el más importante. CMKOS insiste en su carácter independiente, aunque sus posiciones lo sitúan cerca de los socialdemócratas checos y en alguna ocasión también del conservador Partido Popular Checo. Un 70 por ciento de los afiliados checos son miembros de CMKOS.

**ASO**, *Asociace samostatných odborů* (Asociación de Sindicatos Autónomos), fue establecida en 1995 como fusión de algunos sindicatos menores de carácter religioso o político. La afiliación a la confederación está decreciendo, según EIRO. Su influencia es limitada.

**KOK**, *Křesťanská odborová koalice* (Coalición Sindical Cristiana), también está sufriendo un importante declive de su afiliación. Es un sindicato muy pequeño con 9.000 afiliados declarados.

**KUK**, *Konfederace umění a kultury*, cuenta con 44.000 miembros, agrupa a muchos trabajadores autónomos (casi la mitad de sus afiliados).

**OS CMS**, *Odborové sdružení čech, Moravy a Slezska* (Asociación Sindical de Bohemia, Moravia y Silesia), fue fundada en 1991. Las organizaciones sindicales que la componen son más de cien, aunque a nivel de afiliación no supera los 15.000 miembros, de los cuales un 50 por ciento son jubilados.

## HUNGRÍA

- MSZOSZ Confederación Nacional de Sindicatos Húngaros (N 1990).
- SZEF Foro de Cooperación Sindical (1990).
- LIGA Liga Democrática de Sindicatos Independientes (1988).
- ASZSA Federación Nacional de Sindicatos Autónomos (1990).
- ESZT Confederación de Profesionales Sindicales (1989).
- MOSZ Federación Nacional de Consejos de Trabajadores (1988).

**MSZOSZ**, *Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége* (Asociación Nacional de Sindicatos Húngaros), es la confederación más grande del sector privado. Su origen se encuentra en la reestructuración en 1990 del sindicato único.

**SZEF**, *Szakszervezetek Együttm ködési Fóruma* (Foro de Cooperación Sindical), representa sobre todo al sector público.

**LIGA** (Liga Democrática de Sindicatos Independientes), inicialmente estaba compuesta sobre todo de trabajadores científicos, a los que se sumaron otras federaciones de rama escindidas del anterior sindicato único.

**ASZSZ**, *Autonóm Szakszervezetek Szövetsége* (Alianza de Confederaciones Sindicales Autónomas), fue creada, según EIRO, como contrapeso a la politización de las demás confederaciones sindicales.

**ESZT**, **LIGA** y **MOSZ** son tres federaciones menores. Los afiliados de ESZT provienen principalmente de las universidades e instituciones de educación superior. MOSZ tiene tendencias cristianodemócratas y es considerada la confederación más pequeña. Se creó en 1988.

## 2.2. Las organizaciones empresariales

En todos los países estudiados encontramos un desfase inicial entre el desarrollo de los sindicatos y el de las asociaciones empresariales, que se debe sobre todo a la debilidad de estas últimas. Mientras que bajo los regímenes socialistas existía, aunque desvirtuada, la figura del sindicato, las organizaciones empresariales tuvieron que partir de cero tras la caída del régimen, sin ningún tipo de precedente<sup>30</sup>. Esta desproporción en la fuerza de los sindicatos y de las asociaciones empresariales es, según Detchev, uno de los aspectos más importantes que se derivan del periodo previo totalitario.

Los empresarios empiezan a participar formalmente del diálogo social cuando se establecen las primeras estructuras de diálogo tripartitas y se pasa del sistema de dos actores (Estado-trabajadores, representados por el sindicato único) a un nuevo contrato social con tres actores típicos de un sistema neocorporativo (Estado-sindicatos-asociaciones empresariales)<sup>31</sup>. En este marco, y frente a las expectativas de crecimiento económico, en muchos casos el tripartismo sirvió de multiplicador de las ideas neoliberales defendidas por los empresarios durante la transición. En Bulgaria, por ejemplo, los empresarios intentaron en reiteradas ocasiones cambiar el Código del Trabajo para establecer el despido libre y recortar derechos sindicales, lo cual produjo serias confrontaciones sociales<sup>32</sup>.

En aquellos Estados en los que el nivel de negociación sectorial existe o es más fuerte (es decir, en una minoría de los nuevos Estados miembros), los empresarios tuvieron una mayor necesidad de organizarse que en aquellos en los que el nivel fundamental de negociación está en la empresa.

<sup>30</sup> «Aunque en algunos casos se incluía a los gerentes de las empresas públicas en órganos como las cámaras de comercio e industria (como fue el caso de Bulgaria).» Detchev, T., *Evolution of the model of industrial relations in Bulgaria, 1989-2002*, SEER 1/2/2003, p. 45-58.

<sup>31</sup> Trif, A., *Explaining Diversity in Industrial Relations at Company Level in Eastern Europe: Evidence from Romania*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, MPIfg Discussion Paper 05/3, Colonia: 2005.

<sup>32</sup> Detchev, T., *Evolution of the model of industrial relations in Bulgaria, 1989-2002*, SEER 1/2/2003, p. 45-58.

### 2.2.1. Principales organizaciones empresariales nacionales

Podemos observar dos tendencias en relación con el desarrollo organizativo de las asociaciones empresariales en los nuevos Estados miembros: por una parte, en muchos países se estableció inicialmente un sistema de cámaras con un estatus casi legal. Pero según EIRO, estas estructuras sólo tienen un peso real en Eslovenia. Por otra parte, encontramos un desarrollo importante de organizaciones de empresarios voluntarias. Esta es la tendencia más generalizada en todos los países de nueva adhesión desde mediados de los 90, incluidos aquéllos con un importante sistema de cámaras.

### 2.2.2. Estructura de las organizaciones empresariales

**TABLA 7: ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

Nº	FACTOR DETERMINANTE DE LA CONSTITUCIÓN					COMENTARIOS/NOTAS	
	GENERAL	SECTOR			PYMES ECONOM. SOCIAL		AGRICULTURA
		Industria	Construc.	Servicios			
CZ 2+2	<i>SPCR;</i> <i>KZPS</i>		SPS		AMSP		
EE 1	<i>ETTK</i>						
HU 8	<i>MGYOSZ</i>	<i>OKISZ;</i> <i>STRATOSZ</i>	<i>VOSZ;</i>	<i>KISOSZ</i>	<i>IPOSZ</i> <i>AFEOSZ</i> <i>AMSZ;</i> <i>MOSZ</i>	<i>MGYOSZ</i> es una fusión de <i>MMSZ</i> y <i>GYOSZ</i> , y en estos momentos es la asociación empresarial más importante; <i>CEHIC</i> actúa como organización global para la representación internacional.	
LT 2	<i>LPK</i>				<i>LVDK</i>	Acuerdo de cooperación entre las dos para la representación en el diálogo social nacional e internacional.	
LV 1	<i>LDDK</i>					Existen otras confederaciones más pequeñas; <i>LDDK</i> es un actor reconocido en el diálogo social nacional.	
PL 4	<i>KPP</i> <i>PKPP</i> <i>BCC</i>				<i>ZRP</i>	<i>KPP</i> es el grupo más antiguo con raíces en las cámaras de comercio y en las antiguas empresas públicas.	
SI 4	<i>GZS;</i> <i>ZDS</i>				<i>OZS;</i> <i>ZDODS</i>	Pertenencia obligatoria a las cámaras, pero se está rediscutiendo el sistema.	
SK 2	<i>RUZ;</i> <i>AZZZ</i>					Se dividieron en 2004.	

*Cursiva: organización más importante*

Fuente: EIRO, Country profiles e *Industrial relations in EU Member States 2000-2004*.

Cada Estado miembro de la UE tiene una o más federaciones de empresarios que operan en el sistema de relaciones laborales. Sobre todo en Europa del Sur y del Este, algunos países tienen una gran atomización de las organizaciones empresariales. Hungría, y hasta cierto punto también, Polonia son ejemplos de esto, con 8 y 4 federaciones empresariales respectivamente (comparables a las 12 de Italia y a las 4 de Portugal).

Las PYME a menudo se organizan por separado y tienen un poder relativo. Ejemplo de esto es la situación que encontramos en Hungría, Lituania, Polonia y Eslovenia. No obstante, en la mayoría de los Estados miembros encontramos una organización de empresarios principal, con mayor peso (en cursiva en la tabla 7).

En Europa del Este son habituales las fusiones y escisiones entre las asociaciones empresariales. En Eslovenia, por ejemplo, ha comenzado una negociación sobre el predominio de las cámaras de comercio y sobre la eliminación de la representación dual a través de las cámaras y de las organizaciones de empresarios voluntarias.

### 2.2.3. Densidad de las organizaciones empresariales

La densidad de afiliación a las organizaciones empresariales es un indicador comparable a la tasa de afiliación sindical. Una simple medida de la densidad sería el número de empresas que son miembros de una organización empresarial. Sin embargo, desde un punto de vista del equilibrio de poder en las relaciones laborales, es más relevante calcular el porcentaje de trabajadores que agrupa cada una de estas organizaciones empresariales.

**TABLA 8: DENSIDAD DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

(%)	LV	SK	CZ	EE	LT	PL	BUL	RO	HU	SI	EU-15	EU-25
Densidad	25	30	35	25	20	20	65	75	40	40	67	58

Fuente: Kohl, EIRO<sup>33</sup>. Elaboración propia.

Como vemos, la densidad media de las organizaciones empresariales en la UE es de entre el 55 por ciento y el 60 por ciento. En general, la mayoría de los empleados del sector privado en la UE trabaja para una empresa que también es miembro de una organización empresarial. Sin embargo, este dato esconde grandes variaciones entre los Estados miembros. En comparación con otros países de la UE encontramos una baja densidad en la República Checa, Estonia, Letonia, Lituania y Polonia. En los últimos dos países, la tasa de afiliación a organizaciones empresariales es tan sólo del 20 por ciento. Estos países de baja densidad se caracterizan por tener una economía política en desarrollo, en la que tanto las organizaciones empresariales como los sindicatos tienen dificultades para consolidarse.

<sup>33</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Industrial Relations in EU Member States 2000-2004*, EIRO, 2007 p. 12.

Los autores del informe publicado por EIRO sobre este tema distinguen tres tipos de países en la UE-27 en relación con la densidad de afiliación a sus organizaciones empresariales:

- Aquellos en los que la tasa de densidad de las asociaciones empresariales suele ser mayor que la tasa de densidad de afiliación sindical (Europa Central y mediterránea).
- Aquellos en los que la tasa de densidad de las asociaciones empresariales suele ser menor que la tasa de densidad de afiliación sindical (países nórdicos).
- Aquellos países en los que las asociaciones empresariales están aún desarrollándose como agentes sociales (países de nueva adhesión).

### 3. El diálogo social y la negociación colectiva

Siguiendo a Wannöffel y Le<sup>34</sup>, el diálogo social y la negociación colectiva son los indicadores fundamentales sobre los que se asienta la verdadera implantación de la democracia en un Estado. Las diferentes tradiciones sociales, los rasgos culturales y el desarrollo del equilibrio de poder entre los sindicatos y los empresarios, en el marco de un orden político distinto en cada caso, han dado como resultado modelos de relaciones laborales diferentes en cada nuevo Estado miembro. Sin embargo, también encontramos ciertos rasgos comunes que pasaremos a explicar a continuación.

La mayoría de los autores consultados señala, en primer lugar, el deficiente nivel de desarrollo de la negociación colectiva en los nuevos Estados miembros. Se produce sobre todo a nivel de la empresa, en paralelo a un nivel sectorial y a un nivel nacional muy debilitados. El nivel nacional estaría además marcado por un tripartismo en el que el Estado tiene un peso excesivo.

La negociación colectiva se reintrodujo en los nuevos Estados miembros a comienzos de la transición, pero en general los autores critican la infrautilización del potencial regulador de los agentes sociales y el dominio que ejerce el Estado en numerosas ocasiones a través de la legislación<sup>35</sup>. Esto se refleja en la comparación de las tasas de cobertura por convenio colectivo de los nuevos Estados miembros con la UE-15: en ésta más de dos tercios de los trabajadores están cubiertos por convenio, mientras que en los nuevos Estados miembros esta cifra no asciende ni a la mitad<sup>36</sup>.

Según los estudios de EIRO<sup>37</sup>, el nivel de cobertura por convenio está directamente relacionado con otros dos factores: por una parte, con el nivel predominante de negociación y, por otra, con el uso de procedimientos de extensión. De esto se derivan dos modelos de negociación diferentes en Europa: el primero se caracteriza por una alta tasa de cobertura por convenio colectivo, fruto de un sistema muy desarrollado y del que participan varios empresarios (*multi employer*), con convenios colectivos a nivel intersectorial o sectorial o en su defecto el uso generalizado de procedimientos de extensión. El segundo tipo ofrece una tasa de cobertura relativamente baja, con la empresa como nivel predominante de negociación y la ausencia de procedimientos de extensión. En los nuevos Estados miembros es este el tipo que más predomina, salvo en contadas excepciones que describiremos más adelante.

<sup>34</sup> Wannöffel, M., Le, J., Kramer, J., *Industrial relations structure in SEE and Turkey: a view from the metalworking industry*, SEER, 3/2007, p. 7-40.

<sup>35</sup> Comisión Europea, *Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union*, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo: 2002.

<sup>36</sup> EIRO, Country Profiles.

<sup>37</sup> Ídem, en especial el apartado sobre negociación colectiva, *collective bargaining*.

Debemos notar además, siguiendo a Schulten<sup>38</sup>, que desde los años 90 en los países que se encuadran en el primer modelo de negociación los sindicatos han hecho frente a fuertes presiones hacia la descentralización de la negociación colectiva. El resultado ha sido la emergencia de varios sistemas de negociación a diferentes niveles con una importancia creciente del nivel empresarial. La tendencia que podemos observar en Europa Central y del Este, fruto de la debilidad relativa de sus sindicatos, es la que por regla general se querría extender en todo el ámbito europeo.

En la mayoría de los países estudiados la experiencia ha demostrado lo difícil que es establecer niveles de negociación sectoriales. Los intentos por parte de los sindicatos de fortalecer (y en algunos casos simplemente de introducir) la negociación sectorial no han tenido excesivo éxito. Como compensación a las lagunas en la estructura de la negociación y a la consiguiente baja tasa de cobertura por convenio, la regulación estatal de las condiciones de empleo (por ejemplo a través de la definición de un salario mínimo interprofesional) tiene un peso mucho mayor en los países de nueva adhesión que en el resto de Europa.

Una tasa elevada de cobertura por convenio colectivo, que equivale a una alta protección y participación de los trabajadores, puede alcanzarse sólo con un sistema de negociación que se desarrolle en diferentes niveles simultáneamente. Para fortalecer o reconstruir un sistema de este tipo, las asociaciones de trabajadores y de empresarios necesitan un marco legal y político de apoyo del que, como hemos visto, en general carecen.

### 3.1. La negociación colectiva en la empresa

Los datos a los que hemos tenido acceso confirman que en todos, menos en dos de los nuevos Estados miembros, el nivel dominante de negociación colectiva es la empresa<sup>39</sup>, con especial intensidad en los Estados bálticos: Estonia, Letonia y Lituania. Esto tiene una repercusión directa sobre la cobertura de los trabajadores por convenio colectivo y además limita el rol de los posibles mecanismos de extensión de los convenios.

Los convenios colectivos de empresa en los NEM se dan sobre todo en los sectores en los que antes predominaban las grandes empresas de titularidad pública, así como en los sectores de la educación y de la sanidad<sup>40</sup>. En el sector privado la representación sindical no está muy extendida debido a la predominancia de las PYME y al crecimiento del sector servicios. En este sentido es útil recordar los datos sobre afiliación sindical, representación en la empresa y cobertura por convenio colectivo que ofrece Kohl<sup>41</sup>:

<sup>38</sup> Schulten, T., *Commentary*, Institute for Economic and Social Research, WSI, 2005.

<sup>39</sup> Algunos autores citan también a Hungría. Según Kocsis Gabor, por ejemplo, en Eslovenia y en Hungría la legislación se inspiró en el sistema de codeterminación de un tercio alemán.

<sup>40</sup> Kohl, H., *Where do Trade Unions stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU-Enlargement*, IPG, 3/2008, p. 115.

<sup>41</sup> Ídem.

**TABLA 9: DENSIDAD DE AFILIACIÓN SINDICAL (DAS), REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y COBERTURA POR CONVENIO COLECTIVO (en porcentaje sobre el total de los trabajadores)**

	LT	PL	EE	LV	CZ	HU	SK	SI	BG	RO	EU-15
DAS	14	16	11	16	22	17	30	44	20	30	26
Representación en la empresa	20	20	22	25	35	36	40	50	-	-	59
Cobertura convenio	15	25	20	18	33	40	40	100	35	50	71

Fuente: Kohl, H., *Where do Trade Unions stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU-Enlargement*, IPG, 3/2008.

En Europa occidental el porcentaje de trabajadores que está representado en las empresas tiende a ser el doble del que está afiliado a los sindicatos. Por los datos que nos ofrece la tabla anterior vemos que en los países de nueva adhesión esta proporción es, en general, inferior. Otro dato relevante es que en la mitad de los NEM la tasa de cobertura por convenio colectivo es inferior o igual a la de representación en el lugar de trabajo, lo cual puede ser indicativo de la escasa efectividad de la representación. Según Kohl, los déficit en la representación a nivel de empresa en los países de nueva adhesión se deben sobre todo a la frecuente inexistencia de comités de empresa como organismos de representación de los intereses de los trabajadores. Históricamente, las organizaciones sindicales de estos países, siguiendo el concepto tradicional de representación de un solo canal, se han resistido al establecimiento de comités de empresa al estilo de Europa occidental<sup>42</sup>.

No obstante, esta tendencia parece estar cambiando, de forma que podemos establecer la siguiente clasificación de países según los canales de representación de los trabajadores en las empresas:

**TABLA 10: CLASIFICACIÓN DE PAÍSES SEGÚN LOS CANALES DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS**

CANAL ÚNICO (SÓLO SINDICATO)	SECCIÓN SINDICAL O COMITÉS DE EMPRESA (ALTERNATIVA)	REPRESENTACIÓN DUAL: SECCIÓN SINDICAL Y COMITÉ DE EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estonia (práctica usual).</li> <li>• Letonia (usual hasta hoy).</li> <li>• Lituania (usual hasta hoy).</li> <li>• Polonia (posición de monopolio por ley hasta 2006, excepto para las empresas estatales).</li> <li>• Bulgaria, Rumanía (previo a la adhesión).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• República Checa (desde 2001).</li> <li>• Eslovaquia (2002 a 2003).</li> <li>• Lituania (desde 2003, implementado por una ley especial en 2005).</li> <li>• Polonia (nueva ley de 2006: comité de empresa si hay &gt; 50 trabajadores y no hay sección sindical).</li> <li>• Rumanía (desde 2003).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hungría (desde 1992).</li> <li>• Eslovenia (desde 1993).</li> <li>• Croacia (desde 1996)</li> <li>• Letonia (2002).</li> <li>• Eslovaquia (desde 2003).</li> <li>• Bulgaria (desde 2006).</li> <li>• Estonia (desde 2007).</li> </ul>

Fuente: Kohl, *Where do Trade Unions stand in Eastern Europe Today?*

<sup>42</sup> También ha influido la posición de los Gobiernos: por ejemplo, en Hungría tras las elecciones de 2002, el Gobierno, más favorable a la representación sindical, legisló en contra de los comités de empresa en el nuevo código laboral. Para más información ver Stanislaw Rudolf Rudolf, S., *Die Mitbestimmung nach der EU-Erweiterung, Die Situation in den neuen Mitgliedsstaaten*, Fundación Otto Brenner, 2006.

En parte, esta tendencia a aceptar cada vez más la presencia de comités de empresa se debe a la acción legislativa de los Gobiernos por la situación evidente de baja representación de los trabajadores en todos los ámbitos de la negociación colectiva y, según Kohl, también a presiones por parte de la Unión Europea en el contexto de las ampliaciones y de la adaptación de los nuevos Estados miembros al acervo comunitario.

En la clasificación anterior debemos hacer mención especial a una vía intermedia entre el canal único y el doble canal de representación. Este modelo, que se ha llamado «modelo checo» por tener su origen en dicho país, supone una innovación en la representación a nivel de empresa introducida por los nuevos Estados miembros. Establece que la alternativa entre la existencia de un comité de empresa y de una sección sindical es excluyente: el comité de empresa puede darse sólo y mientras no haya representación sindical en la empresa. Algunos autores apuntan a que, pese a parecer una solución que garantiza la representación, este modelo puede ser peligroso si no se delimitan claramente las responsabilidades entre los dos tipos, ya que el resultado puede ser una forma de mutua exclusión<sup>43</sup>.

Tras la adhesión a la UE, algunos sindicatos han relativizado su punto de vista negativo sobre los comités de empresa por su experiencia con los comités de empresa europeos, aceptando la existencia de un doble canal. Kohl y Platzer<sup>44</sup> apuntan igualmente que la apertura en lo que respecta a los modelos y formas de representación se debe, por una parte, a la adhesión a la UE y a la voluntad de equiparar la representación a nivel de empresa a los mínimos europeos y, por otra, al desgaste de las estructuras tradicionales de representación, sin que hayan aparecido otros que puedan sustituirlas.

Según Rudolf<sup>45</sup>, los comités de empresa más fuertes se encuentran en Eslovenia, donde son la forma más importante de representación de los trabajadores. En segundo lugar encontramos a los comités de empresa húngaros, que se establecen por ley en todas las empresas de más de 50 trabajadores. Los comités de empresa en la República Checa, Lituania y Eslovaquia tienen una posición más débil, ya que no cuentan con el apoyo de los sindicatos, porque sólo pueden existir en empresas en las que no hay representación sindical. Esto lleva a que en muy pocas ocasiones haya una propuesta de instaurarlos, de forma que en muchas empresas finalmente no encontramos ni comités de empresa ni sindicatos.

<sup>43</sup> Kohl, H., *Wandel der Arbeitsbeziehungen im erweiterten Europa*, (ponencia en la Universidad Técnica de Dresde, 31 de mayo de 2007), Büro für wissenschaftliche Publizistik und Beratung, Erkaht I.

<sup>44</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004, p. 172.

<sup>45</sup> Rudolf, S., *Die Mitbestimmung nach der EU-Erweiterung, Die Situation in den neuen Mitgliedsstaaten*, Fundación Otto Brenner, 2006, p. 16.

El alcance del trabajo de los comités varía también según los países. El más amplio se encuentra en Eslovenia y en la República Checa, ya que es obligatoria su presencia en las empresas con más de 20 y de 25 trabajadores, respectivamente. En Eslovaquia, Polonia y Hungría sólo hay obligación de instaurarlos a partir de 50 trabajadores. No obstante, el número elevado de trabajadores requerido constriñe el número de comités de empresa realmente existentes. Según la ley, los comités de empresa de los centros de trabajo en los que no hay presencia sindical se convierten en órganos de los sindicatos. Esto se debe a que éstos tienen derecho a elegir a los miembros del comité de empresa. En Polonia, los comités de empresa pueden tener entre tres y siete miembros, y son el formato de comité de empresa más pequeño de los países que estamos analizando.

En algunos de los NEM, la ley concede a los comités de empresa el derecho a la información y a la consulta. El comité de empresa con más derechos es el esloveno, ya que también puede vigilar que se cumplan las leyes y los convenios colectivos.

### 3.1.1. La representación de los trabajadores en los órganos directivos de la empresa (codecisión)

La codecisión se da tanto en algunos de los nuevos Estados miembros como en algunos de los Estados de la UE-15, pero en forma diferente en cada caso.

En la República Checa, Hungría, Eslovaquia y Eslovenia, la representación de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas es obligatoria por ley<sup>46</sup>, pero a la hora de analizar cómo son elegidos los representantes de los trabajadores que forman parte de estos órganos de dirección encontramos grandes diferencias entre ellos. En la República Checa y en Eslovaquia se eligen en las asambleas generales entre todos los trabajadores. En Hungría y Eslovenia los elige el comité de empresa, pero en el caso de Hungría éste además tiene que consultar a los sindicatos sobre la elección. En general, podemos concluir que los representantes de los trabajadores son en la mayoría de los casos simultáneamente miembros de los sindicatos y de los comités de empresa.

La codecisión se da tanto en las empresas privadas como en las públicas. En Eslovenia, el consejo de dirección de las empresas con más de 500 trabajadores incluye la figura de «director» de los trabajadores, quien, si es aceptado por el consejo de dirección, asume algunas funciones en la dirección de la empresa. En menor medida encontramos también una representación de los trabajadores en los consejos de dirección en Polonia, ya que no está ni prevista ni prohibida por la ley. La única regulación de la representación de los trabajadores que existe es la ley de privatizaciones de 1996, que concede a los trabajadores dos de los cinco asientos del consejo de dirección en cuanto se privatiza una empresa. Esta ley garantiza la codecisión también cuando el Estado vende la mayoría o todas las acciones a una empresa.

<sup>46</sup> Rudolf, S., *Die Mitbestimmung nach der EU-Erweiterung, Die Situation in den neuen Mitgliedsstaaten*, Fundación Otto Brenner, 2006.

En los países bálticos no hay representación de los trabajadores en los consejos de dirección. No obstante, en Estonia existe la posibilidad de la introducción de una representación de este tipo a través de convenio colectivo.

La ampliación de la codecisión en los nuevos Estados miembros avanza muy lentamente. La representación de los trabajadores sólo es aceptable; es decir, corresponde o sobrepasa los estándares europeos, según Rudolf, en cuatro países (República Checa, Hungría, Eslovaquia y Eslovenia).

Estonia, Lituania y Letonia, en los que no hay ningún tipo de representación de los trabajadores en los consejos de dirección, se encuentran en el otro extremo de la escala. Finalmente, aunque podemos encontrar algunas formas de codecisión en Polonia, su alcance es bastante modesto y no hay perspectivas de que sea ampliado.

**TABLA 11: ALCANCE DE LA CODECISIÓN EN LOS NEM**

	INEXISTENTE	EXISTENTE, PERO DEFICITARIA	EXISTENTE Y ACEPTABLE
Regla general	Países bálticos	Polonia	República Checa, Hungría, Eslovaquia y Eslovenia
Excepciones	En Estonia, posibilidad de incluir en convenio		

### 3.2. La negociación colectiva sectorial

Como hemos indicado previamente, el nivel sectorial es el más débil y menos desarrollado de la negociación colectiva en los nuevos Estados miembros, con la excepción de Eslovenia y tal vez de Eslovaquia. Algunos autores han comparado la situación en los nuevos Estados miembros con los sistemas norteamericano o japonés o con el británico en Europa.

La negociación colectiva sectorial se convierte así en una excepción, siendo los niveles predominantes el nivel de la empresa (con las limitaciones que hemos señalado), y el nivel estatal a través de las estructuras de negociación tripartitas que podrían comprenderse mejor como de diálogo social tripartito (ver capítulo dedicado al tripartismo). Según Kohl y Platzer, otra señal de esta debilidad sectorial es que a menudo los convenios de este nivel tienen que trasladarse a los convenios de empresa para poder ser efectivos<sup>47</sup>.

Si dividimos la cobertura por convenio sectorial en la UE en tres tercios según el grado, los datos sitúan a todos los nuevos Estados miembros, con la excepción de Eslovenia, en el tercio inferior, con una cobertura de menos del 50 por ciento. Resulta representativo el caso de Polonia, que en el año 1998 registraba 2.300 convenios colectivos

<sup>47</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe, Etui-REHS*, Bruselas: 2004, p. 175.

sectoriales para pasar a 150 en 2002, mientras que el número de convenios de empresa aumentó de forma inversamente proporcional (entre 1995 y 2002 se firmaron 12.000 convenios de este tipo)<sup>48</sup>.

En una situación opuesta, y como excepción y ejemplo de una fuerte negociación sectorial, podemos citar únicamente a Eslovenia, donde este nivel está muy desarrollado, permitiendo una cobertura por convenio que supera el 95 por ciento<sup>49</sup>; es decir, en Eslovenia casi ningún trabajador negocia su contrato individualmente con el empresario (así, este país estaría en el tercio superior de la clasificación, junto a Finlandia, Austria, Bélgica, Italia, Suecia, Grecia y Francia). Esto se debe a la pertenencia obligatoria de las empresas a las Cámaras de Comercio, que asumen el papel de su representante en la negociación de convenios de sector, y a la extensión por ley de todos estos convenios a la totalidad de los trabajadores de un determinado sector. Los intentos de sustituir las Cámaras de Comercio por organizaciones de empresarios de adhesión voluntaria no han dado resultado debido a la escasez de estas últimas, a su déficit organizativo y a la oposición por parte de los sindicatos eslovenos.

Por su parte, el caso de Eslovaquia resulta interesante porque, pese a mostrar unos datos de cobertura por convenio colectivo sectorial relativamente altos, éstos son el resultado de una negociación colectiva completamente voluntaria. Mientras que en términos cuantitativos el nivel sectorial de la negociación está muy desarrollado en este Estado, en términos de calidad los autores consultados se plantean dudas y cuestionan su sostenibilidad<sup>50</sup>.

En general, podemos afirmar que el impacto de la falta de negociación colectiva a nivel sectorial es menor en los países más pequeños, ya que muchas empresas, sobre todo las herederas de las antiguas empresas públicas, se encuentran en situación de monopolio y, por tanto, los convenios de empresa suplen en la práctica a los sectoriales. También resulta de ayuda el hecho de que muchas empresas públicas tras su privatización siguieran teniendo fuertes lazos, dando lugar a los llamados convenios de múltiples empresarios (*multi employer*). La fijación de estándares laborales comunes entre ellas resultó más fácil que en los sectores en los que la mayoría de las empresas era de nueva planta, como ocurre en el sector servicios.

Por otra parte, la interpretación de lo que constituye un convenio colectivo sectorial es distinta en los países de la región báltica que en los países del sureste de Europa. En Estonia, el término puede referirse a la negociación sectorial propiamente dicha o a un acuerdo firmado por un empresario en posición de monopolio. En Lituania, los pocos acuerdos que se han firmado a nivel sectorial en general se han concluido entre una o dos grandes empresas públicas con monopolio en el sector<sup>51</sup>.

<sup>48</sup> EIROonline 2003/08.

<sup>49</sup> De hecho, en la mayoría de los estudios la tasa de cobertura por convenio colectivo figura como del 100%.

<sup>50</sup> Lada, M., *Industrial relations in candidate countries*, Eurofund, 2002.

<sup>51</sup> Ídem.

**TABLA 12: ¿CUÁL ES LA CAUSA O CAUSAS DE ESTA FALTA DE RELEVANCIA DEL NIVEL SECTORIAL? (Hemos consultado varias fuentes, de las que se nutre este cuadro sinóptico)**

<b>CAUSAS</b>	
Por parte de los sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La debilidad de los sindicatos, recurrente en todos los Estados, debida a:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– una altísima división en el movimiento sindical;</li> <li>– una debilitación deliberada de los sindicatos por parte de los Gobiernos liberales o su neutralización a través de la incorporación en acuerdos tripartitos;</li> <li>– la ya aludida falta de representación sindical en el sector privado.</li> </ul> </li> </ul>
Sistémicos/de acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por una parte encontramos la ya citada capacidad institucional mermada, y</li> <li>• la baja representatividad de los agentes sociales a nivel sectorial, que se plasma en aspectos concretos como la dificultad de mantener una presencia paralela en todos los niveles de las relaciones laborales cuando los recursos humanos y económicos son escasos;</li> <li>• las estructuras y estrategias, a menudo anticuadas o mal estructuradas, de los agentes sociales, entre las que destacan:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– las deficiencias estructurales internas de los agentes sociales y su limitada capacidad técnica,</li> <li>– el escaso recurso a medidas de acción colectiva, que se debe a esa misma debilidad de los sindicatos y al marco legislativo restrictivo a este respecto;</li> </ul> </li> <li>• el campo de acción limitado de los sindicatos durante la recesión económica que se inició al mismo tiempo que la transición y en la que la mayoría de los Gobiernos aplicó medidas liberales de desregulación;</li> <li>• la «trampa» que puede llegar a suponer un cierto tipo de tripartismo fuerte: mientras la cooperación sectorial no esté lo suficientemente desarrollada, los foros tripartitos seguirán teniendo un papel consultivo y regulador, que normalmente les correspondería a las estructuras bipartitas;</li> <li>• el «aprimamiento» del nivel sectorial entre el tripartismo central y la negociación colectiva en las empresas;</li> <li>• las reestructuraciones en las empresas y, por lo tanto,</li> <li>• la diversidad extrema de empresas en un determinado sector;</li> <li>• el medio inestable político y económico.</li> </ul>
Por parte de las empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La falta de asociaciones empresariales o, en caso de que existan, su negativa a involucrarse en la negociación colectiva a un nivel más alto del empresarial;</li> <li>• las organizaciones empresariales no han valorado ni se han involucrado en la negociación colectiva, al tener una imagen propia que corresponde más a la de un lobby que a la de un agente social;</li> <li>• la falta de autoridad para firmar convenios sectoriales en el caso de muchas asociaciones de empresarios, y</li> <li>• la oposición de algunas empresas transnacionales a la existencia de convenios a este nivel.</li> </ul>

---

**CAUSAS**

Por parte del Estado

- Por otro lado, también es determinante el rol ambiguo del Estado, que se manifiesta en áreas tan importantes como:
    - el marco legislativo, a menudo desfavorable a la negociación colectiva;
    - la falta de asistencia técnica prestada a los agentes sociales;
    - el débil marco institucional de la negociación colectiva, sobre todo en lo que respecta a la falta de estructuras permanentes y estables, con recursos apropiados, y
    - la presión por parte de los Gobiernos debido al aumento del desempleo a causa de la modernización y de la privatización, y las consiguientes presiones a favor de la moderación salarial<sup>52</sup>.
- 

Fuentes: Kohl y Platzer, op.cit, EIRO, op, cit., y Ghellab y Vaughan-Whitehead en Lada, M., *Industrial relations in candidate countries*, Eurofund, 2002.

La debilidad de la negociación sectorial en la mayoría de los nuevos Estados miembros preocupa enormemente a los sindicatos, ya que crea enormes disparidades salariales, grandes diferencias en las condiciones de trabajo, la difusión de prácticas laborales injustas y una mayor vulnerabilidad de los trabajadores y la desaparición de los mínimos reguladores y los valores compartidos. También en relación con la adhesión a la UE los agentes sociales europeos plantearon en su momento iniciativas importantes, ya que la situación de la negociación colectiva sectorial previa a la adhesión constituía una mala base para la implementación de numerosas directivas comunitarias<sup>53</sup>.

Evidentemente, las deficiencias de la negociación colectiva sectorial deben analizarse en el contexto más amplio del sistema nacional de relaciones laborales, de las formas de Gobierno características de cada país, del tamaño y de la estructura de las economías, etc. Sin embargo, podemos afirmar que en la mayoría de los países candidatos la debilidad de la negociación colectiva sectorial podría llevar a largo plazo a unas desventajas sociales y económicas mayores que las ventajas que pueda reportar un fuerte tripartismo a corto plazo.

Los niveles de fijación salarial en los nuevos Estados miembros son un ejemplo de la débil presencia de la negociación colectiva sectorial:

<sup>52</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004, p. 216.

<sup>53</sup> *EIRO Country Reports*.

TABLA 13: NIVELES DE FIJACIÓN SALARIAL

	NIVEL NACIONAL	SECTOR	EMPRESA
Estonia	☐	☐	▲
Letonia	☐	☐	▲
Lituania		☐	▲
Polonia	☐	☐	▲
República Checa		☐	▲
Eslovaquia		▲	○
Hungría	☐	○	▲
Eslovenia	○	▲	○

- ☐ Nivel existente de negociación colectiva  
 ○ Nivel importante, pero no dominante  
 ▲ Nivel dominante de la negociación colectiva

Fuente: Kohl y Platzer, *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*.

Según la mayoría de los autores, el mecanismo más efectivo para suplir la falta de convenios de sector es a través de una legislación que haga posible su extensión automática, y a través de una mayor afiliación a organizaciones representativas por parte de empresarios y de trabajadores; todo esto acompañado por una mayor presión social a través de la acción colectiva<sup>54</sup>. En caso contrario, la tendencia general en los nuevos Estados continuará hacia una descentralización en la negociación colectiva. Si ésta no está debidamente complementada por mecanismos de coordinación, el resultado podría ser un aumento en las diferencias de las condiciones de trabajo, como síntoma directo de la desaparición de los sindicatos del ámbito en el que esto ocurra<sup>55</sup>.

### 3.3. El diálogo social a nivel nacional

A nivel nacional hay varios factores que influyen directamente sobre la calidad del diálogo social: la estructura y la organización de las confederaciones sindicales y de las organizaciones de empresarios nacionales, la organización y el funcionamiento de los órganos de diálogo tripartitos, el rol del Estado en estas instituciones, los efectos del tripartismo sobre el desarrollo de las relaciones laborales y la influencia del tripartismo sobre el diálogo bipartito.

Anteriormente hemos analizado a los agentes sociales en los nuevos Estados miembros, resaltando tanto sus fortalezas como sus debilidades. Resulta evidente que ellos son los actores principales del diálogo social a nivel nacional, y que el buen funcionamiento del tripartismo depende directamente de sus actuaciones.

<sup>54</sup> Un estudio de EIRO describe la acción colectiva en los nuevos Estados miembros como muy poco frecuente y estima que se centra sobre todo en dos ejes: los salarios, que siguen siendo muy inferiores a los del resto de la UE y cuyo incremento está por debajo de la tasa de crecimiento de la productividad, y el tiempo de trabajo. Ver Schulten, T., *Commentary*, Institute for Economic and Social Research, WSI, 2005.

<sup>55</sup> Rudolf, S., *Die Mitbestimmung nach der EU-Erweiterung, Die Situation in den neuen Mitgliedsstaaten*, Fundación Otto Brenner, 2006.

Las instituciones de diálogo social tripartitas fueron establecidas generalmente por los Gobiernos como un elemento de gestión de crisis durante la transición<sup>56</sup>, en un contexto de transformación política, institucional, social y económica. Recordemos que las consecuencias de la transformación económica produjeron a menudo tensiones entre los Gobiernos formados tras las primeras elecciones y los ciudadanos. Estas crisis amenazaron seriamente la estabilidad de muchos de los Estados que estamos analizando, obligando a los Gobiernos a tener más en cuenta a la opinión pública<sup>57</sup>.

Los intereses de cada una de las partes en el establecimiento del diálogo social tripartito fueron los siguientes:

- Los Gobiernos necesitaban el apoyo de los agentes sociales para el proceso de reforma en un contexto de dificultades económicas. Además, buscaban consolidar la democracia emergente y evitar los disturbios que podrían hacer peligrar la paz social y minar el proceso de reforma.
- Los agentes sociales, por su parte, estaban interesados en conseguir un foro para hacer escuchar sus opiniones en la formulación de las reformas económicas y sociales, y ganar legitimidad social y política, también a nivel internacional. Por último, también esperaban poder tener acceso a una nueva fuente de información para poder influir en el proceso de reforma<sup>58</sup>.

### 3.3.1. Factores en el desarrollo del diálogo social tripartito nacional en los nuevos Estados miembros

La UE ha tenido una influencia importante sobre el desarrollo del diálogo social tripartito en los NEM, ya que éste constituye uno de los pilares del Modelo Social Europeo: para la Comisión, el diálogo social es un elemento clave del buen Gobierno (*good governance*). Desde la creación de la UE, los agentes sociales han adquirido un papel consultivo cada vez más importante en la formulación de las políticas sociales en Europa. Esta tendencia en el diálogo social europeo ha influido directamente en el desarrollo del tripartismo en los nuevos Estados miembros dentro del marco de las negociaciones de adhesión. De hecho, el diálogo social es considerado como parte del acervo comunitario que estos países han tenido que adoptar en su legislación y en la práctica nacional de sus relaciones laborales.

<sup>56</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004, p. 288.

<sup>57</sup> Ghellab, Y., Vylitova, M. *Tripartite Social Dialogue on Employment in the Countries of South Eastern Europe*, Report prepared for the SEE Ministerial Conference on Employment, Bucharest, oct. 2003.

<sup>58</sup> Ídem.

Dragan Duric nombra tres factores externos que influyeron directamente en el desarrollo del diálogo social en los nuevos Estados miembros: las actividades de la OIT, el modelo social europeo y el modelo de relaciones laborales que prevalece en los países más avanzados de entre los nuevos Estados miembros<sup>59</sup>. Pero, según el mismo autor, para poder realizarse, el diálogo social requiere en primer lugar que se cumplan las siguientes condiciones internas:

1. Los agentes sociales deben ser independientes, fuertes y representativos, capaces de representar los intereses de su base social.
2. Los diferentes actores deben estar dispuestos a alcanzar una posición de consenso para encontrar respuestas comunes. La voluntad política del Gobierno de entrar en el diálogo social respecto de temas políticos, económicos y sociales es fundamental para el éxito de la transición.
3. Deben existir instituciones de diálogo social que funcionen bien, también en los niveles inferiores de la toma de decisiones. Además, el diálogo social efectivo requiere un marco institucional bien organizado, dotado de los recursos humanos y económicos necesarios para que los agentes sociales puedan interactuar y llegar a los compromisos necesarios y a un consenso necesario sobre las políticas.
4. Debe establecerse una práctica constante en el desarrollo del diálogo social tripartito.

Para que funcione el diálogo social no tienen que darse siempre todas estas condiciones (salvo las dos primeras, que son fundamentales). El problema para la operatividad del diálogo social reside más bien en que la mayoría de los consejos económicos y sociales tiene, en la práctica, una organización y una fuerza legal indefinidas, y que este hecho ha sido utilizado a menudo por los Gobiernos para manipular los resultados del diálogo tripartito según sus intereses.

Es por esto que, como apuntan Kohl y Platzler, las cuatro cuestiones legales o institucionales que pueden poner en tela de juicio la calidad del diálogo social tripartito en un Estado son:

- a) la situación legal de las instituciones,
- b) la base legal insuficiente de la participación de los agentes sociales,
- c) una fachada de diálogo sin un efecto político práctico, y
- d) el grado en el que las instituciones tripartitas puedan o no actuar de manera legalmente vinculante.

A la mayoría de los agentes sociales incluidos en dichas instituciones en un momento inicial simplemente les interesaba estar presentes en ellas, considerando que les garantizaba un determinado estatus dentro de sus diferentes ámbitos.

<sup>59</sup> Duric, D., en Ghellab, Y., Vylitova, M. *Tripartite Social Dialogue on Employment in the Countries of South Eastern Europe*, Report prepared for the SEE Ministerial Conference on Employment, Bucharest, oct. 2003.

### 3.3.2. Las instituciones tripartitas para el diálogo social

Durante la transición se crearon instituciones nacionales tripartitas en todos los países de Europa Central y del Este, normalmente bajo la forma de Consejos Económicos y Sociales. Sin embargo, la institucionalización efectiva del diálogo social tripartito ha tenido un tempo diferente en cada uno de los diferentes países de la ampliación.

Bulgaria fue el primer Estado en establecer un órgano tripartito para el diálogo social en 1992, el Consejo Nacional para la Cooperación Tripartita. A éste le siguió la creación en Rumanía en 1993 del Consejo Económico y Social<sup>60</sup>.

El nombre de la institución tripartita central varía de un país a otro, pero en la práctica cada uno tiene una función similar: ofrecer un marco institucional dentro del que los representantes del Gobierno y los agentes sociales puedan organizarse y negociar.

Junto a estas instituciones se ha creado toda una gama de órganos tripartitos especializados a nivel nacional en los que están involucrados tanto los agentes sociales como el Gobierno, y en los que se tratan temas específicos: el medio ambiente, la formación continua, las pensiones, la salud y la seguridad, etc.

---

<sup>60</sup> Ghellab, Y., Vylitova, M. *Tripartite Social Dialogue on Employment in the Countries of South Eastern Europe*, Report prepared for the SEE Ministerial Conference on Employment, Bucharest, oct. 2003.

**TABLA 14: COMPOSICIÓN Y BASE LEGAL DE LOS CONSEJOS SOCIALES TRIPARTITOS NACIONALES**

	DENOMINACIÓN	REPRESENTACIÓN* DE		BASE LEGAL
		EMPRESARIOS	SINDICATOS	
CZ	Consejo para el Acuerdo Económico y Social	7 personas	7 personas	Acuerdos tripartitos de 1997 y 2004
EE	Consejo Económico y Social	1 persona	1 persona**	Ley de 1998
HU	Consejo de la Reconciliación del Interés Nacional	9 organizaciones	6 organizaciones	Acuerdo tripartito de 2002
LV	Consejo Tripartito de Cooperación Nacional	5 personas	5 personas	Acuerdo tripartito de 1998, reformado en 2004
LI	Consejo Tripartito	5 personas	5 personas	Acuerdo tripartito de 1995
PL	Comisión Tripartita de Asuntos Económicos y Sociales	4 organizaciones	3 organizaciones	Ley de 2001
SK	Consejo de Cooperación Económico y Social	6 personas	6 personas	Nuevo Estatuto 2004
SL	Consejo Nacional Económico y Social	4 organizaciones***	4 organizaciones	Acuerdo de 1994. Propuesta de ley en preparación
BU	Consejo Económico y Social	12 personas	12 personas	Ley de 2002
RO	Consejo Económico y Social	9 personas	9 personas	Ley de 1998

\* Además del número paritario de miembros de las organizaciones centrales nacionales encontramos un número variable de representantes del Gobierno (con la excepción de Bulgaria, donde además están representados 12 miembros de ONG y ninguno del Gobierno).

\*\* Representados en cada sesión por un representante de EAKL o TALO, de acuerdo con el principio de rotación.

\*\*\* De las cuales tres están asignadas a las dos Cámaras de Comercio.

Fuente: Kohl, H., *Wandel der Arbeitsbeziehungen im erweiterten Europa*.

### 3.3.3. Modo de creación del órgano central tripartito

Como podemos ver en la tabla, en cada Estado se instauraron estas instituciones según tres posibles procedimientos: bien por vía legal, a través de un reglamento gubernamental o por medio de un acuerdo tripartito.

La República Checa es un buen ejemplo de cooperación social tripartita sin base legal, pero con normas definidas colectivamente<sup>61</sup>. No obstante, en los países de Europa Central y del Este parece haber una preferencia por la vía legal, ya que representa la forma más segura de conseguir un funcionamiento adecuado del diálogo social tripartito.

<sup>61</sup> Irlanda tiene el mismo sistema.

### 3.3.4. Composición del órgano central tripartito

Los Consejos Económicos y Sociales normalmente están compuestos exclusivamente por representantes del Gobierno y de las organizaciones de trabajadores y de empresarios. En general no se incluyen otras instituciones como ONG, con la excepción de Rumanía, donde se acepta la asistencia de expertos independientes en sus reuniones para asistir a los actores tripartitos en la gestión de asuntos técnicos económicos y sociales.

La composición de estos órganos centrales es o bien estrictamente tripartita, con un número igual de miembros por cada parte (Rumanía), o bien con un número diferente de asientos para cada parte, como en Bulgaria, donde los agentes sociales tienen más asientos que el Gobierno (véase tabla 14).

### 3.3.5. La representación del Gobierno en el órgano central tripartito

La cuestión de la representatividad de los agentes sociales ha generado en numerosas ocasiones un gran debate y tensiones entre los agentes sociales y los Gobiernos, que se han visto obligados a definir los criterios para distinguir entre organizaciones representativas y no representativas; lo cual ha tenido una repercusión para los agentes sociales a otros niveles, internos e internacionales. Las organizaciones de empresarios y de trabajadores a las que se había negado el estatus de organizaciones representativas han cuestionado a menudo los criterios vigentes frente a los tribunales<sup>62</sup>.

La presidencia del órgano central tripartito la suele ostentar un representante del Gobierno, que normalmente es el ministro de Trabajo.

### 3.3.6. El rol del órgano central tripartito

Por la información a la que hemos tenido acceso, las instituciones centrales tripartitas en los países de Europa Central y del Este tienen funciones bastante extensas.

Las que pueden servir de denominador común son las siguientes:

- el intercambio de información entre los agentes sociales;
- la consulta del Gobierno a los agentes sociales sobre temas sociales y económicos y sobre la legislación social y laboral;
- el acuerdo en conflictos importantes;
- la negociación de acuerdos nacionales tripartitos.

Los temas laborales, económicos y sociales en torno a los que suele girar el debate son:

- la política social y la protección social;
- la reforma de la legislación laboral;
- la política salarial;

<sup>62</sup> EIRO, Country Profiles.

- la política de empleo;
- la salud y seguridad laborales;
- la política económica y las privatizaciones.

Pese a sus diferencias nacionales, el diálogo social tripartito tiene algunos rasgos en común en todos los Estados. En primer lugar, todos los países analizados han acogido el tripartismo y el diálogo social<sup>63</sup>; es decir, todos han establecido un marco institucional para el diálogo social tripartito entre los representantes del Gobierno y las organizaciones de empresarios y de trabajadores. Esta institucionalización del diálogo social tripartito comenzó en los países de nueva adhesión en la década de los 90 tras la caída del régimen socialista y constituyó un paso importante en sí mismo, aunque no haya tenido siempre los resultados deseados.

Como señala Heribert Kohl, desde una perspectiva laboral la función más importante de los consejos centrales tripartitos es la determinación y la adopción de un salario mínimo nacional que, en ausencia de convenios colectivos, es el único estándar relevante considerado por los empresarios en la determinación de los salarios individuales.

A menudo, los Gobiernos han hecho uso de estas instituciones para ejercer un mayor poder en los asuntos económicos y sociales: aunque los agentes sociales están incluidos en el proceso de consulta, la última palabra la suelen tener los órganos gubernamentales designados por la respectiva Constitución nacional<sup>64</sup>.

Otro rasgo en común de estas instituciones es la diversidad de miembros que pueden integrarlas, tanto de los trabajadores como por de los empresarios y del Gobierno. Esto puede tener efectos positivos por enriquecer el diálogo, pero también efectos negativos, al crear problemas de coordinación y de consenso entre los agentes y dentro de cada grupo. Hemos de recordar que los agentes sociales implicados en el diálogo tripartito deben tener todos una legitimidad elevada para poder tener un peso en la toma de decisiones, ya que los Gobiernos no cuentan con los agentes sociales cuando ven en ellos una contraparte débil. Esto puede subsanarse mediante una cooperación entre los agentes sociales dentro de los órganos tripartitos<sup>65</sup>.

Por último, debemos tener en cuenta la creciente regionalización dentro de estos Estados y que, por tanto, se está dando una extensión de los órganos tripartitos a niveles inferiores del nacional, lo cual a menudo implica la inclusión de otros actores como ONG o movimientos sociales. Esto puede afectar a las posiciones de los agentes sociales «tradicionales» en el diálogo social tripartito, fortaleciendo o debilitando su peso relativo dentro de la organización tripartita.

<sup>63</sup> Estos son parte de los valores fundamentales de la OIT y del Modelo Social Europeo.

<sup>64</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004, p. 291.

<sup>65</sup> Ídem p. 292.

### 3.3.7. Efectividad de los Consejos Económicos y Sociales

A lo largo de las últimas décadas, en Europa occidental la acción autónoma de los agentes sociales se ha trasladado gradualmente al marco legal, y esto ha fundamentado la creación de los órganos de diálogo social. En los países de nueva adhesión el proceso ha funcionado a la inversa: primero se crearon las instituciones para poder asegurar el buen funcionamiento o incluso la misma existencia del diálogo social. Este hecho evidentemente ha generado una situación y unos problemas diferentes en los países estudiados a los que podemos encontrar en Europa occidental.

Como hemos visto, una de las dificultades recurrentes ha sido el desequilibrio entre el peso real de los agentes sociales y el del Gobierno, y la instrumentalización de los Consejos Económicos y Sociales para legitimar determinadas decisiones políticas durante la transición. En palabras de Ost: «Fundadas con el objetivo de contribuir a la democratización social de las nuevas relaciones entre el mundo del trabajo y el mundo del capital, las instituciones tripartitas de los países en transición contribuyeron al final a las soluciones neoliberales. Este problema –la ausencia de efectos de los nuevos instrumentos de diálogo social y de las instituciones del tripartismo– es tal vez la parte más interesante de toda la historia sobre el desarrollo del diálogo social en Europa Central y del Este»<sup>66</sup>. Sin embargo, el proceso de adhesión a la UE y la revisión de la calidad del diálogo social en los países estudiados han contribuido a una mejora relativa del funcionamiento de estos órganos.

De los agentes sociales que participan en el diálogo tripartito, los sindicatos han sido los que más han criticado el mal funcionamiento de los Consejos Económicos y Sociales<sup>67</sup>. No obstante, en numerosas ocasiones los agentes sociales han boicoteado de tal forma el funcionamiento de los consejos tripartitos que, finalmente, su funcionamiento ha quedado reducido y, por tanto, las críticas a su operatividad no siempre han estado fundadas. De la misma manera, en muchas ocasiones se han negado a utilizar estos organismos para concluir pactos sociales legalmente vinculantes, como ha sido el caso en Eslovaquia y Polonia.

La cuestión fundamental finalmente es en qué medida podemos afirmar que el tripartismo ha fomentado y contribuido positivamente al diálogo social en los países estudiados. La respuesta es que sólo en la medida en la que haya contribuido a la democratización, a la implantación de las normas internacionales del trabajo fijadas por la OIT, al desarrollo de la sociedad civil y de una «ciudadanía laboral» y que no haya anulado la función del diálogo bipartito; es decir, que no haya sustituido ni impedido la negociación colectiva.

<sup>66</sup> Ost en: Djuric, D., *Social Dialogue, Tripartism and Social Partnership Development in the South East European Countries*, including recommendations for Serbia and Montenegro, Policy Documentation Center, <http://pdc.ceu.hu/archive/00001829/>.

<sup>67</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004, p. 307.

### 3.3.8. Tendencias en el diálogo social y en la negociación colectiva en los nuevos Estados miembros

El siguiente cuadro resume las características fundamentales de la negociación colectiva en cada Estado en los tres niveles a los que nos hemos referido:

**TABLA 15: CARACTERÍSTICAS DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

	NACIONAL	SECTORIAL	EMPRESA
BUL	Pacto social 2006, acuerdo bilateral.	Convenios en unos 70 sectores.	Muchos convenios de empresa.
CZ	No hay pactos sociales ni negociaciones bilaterales.	Algunos convenios de «alto nivel» (cubren al 24% de los trabajadores)*.	Los convenios de empresa son los más importantes (cubren al 29% de los trabajadores).
EE	No hay negociaciones bipartitas ni pactos sociales.	Sólo en el sector público y en el sanitario (por extensión).	Los convenios de empresa son los más importantes.
HU	Recomendaciones tripartitas para las negociaciones en los niveles inferiores.	Comités sectoriales bipartitos en 36 sectores. Numerosos convenios.	Los convenios de empresa cubren a un tercio de los trabajadores.
LV	Concertación tripartita, no negociación.	En el sector público únicamente.	Predominan los convenios de empresa**.
LT	No hay pactos sociales ni negociación bipartita.	Fundamentalmente en el sector público. Primer convenio en el sector privado en 2005 ***.	Predominan los convenios de empresa.
PL	Concertación tripartita sólo con recomendaciones para la negociación.	12 comités sectoriales tripartitos para preparar los convenios.	Hay convenios de empresa sólo si hay representación sindical.
SI	Pactos sociales con regulación marco.	Convenios sectoriales en los 34 sectores.	Numerosos convenios de empresa.
SK	No hay pactos sociales.	Convenios en la mayoría de los sectores.	Muchos convenios de empresa.
RO ****	Acuerdo nacional bilateral 2007-10.	Convenios en 21 de los 34 sectores.	Convenios de empresa importantes.

Fuente: Kohl <sup>68</sup>.

\* Varios con posibilidad de extensión general según la ley de 2005.

\*\* Falta la negociación colectiva sobre todo en los sectores de servicios privados.

\*\*\* En la agricultura con extensión general por el Gobierno.

\*\*\*\* Los convenios colectivos de todos los niveles son vinculantes generalmente para todos los trabajadores de un sector o son extendidos automáticamente por ley a todos los trabajadores de una empresa.

<sup>68</sup> Kohl, H., *Where do Trade Unions stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU-Enlargement*, IPG, 3/2008.

Los *country profiles* o «perfiles» de país que elabora la Fundación Dublín (EIRO) nos ofrecen un resumen de los hechos más importantes en negociación colectiva y diálogo social que tuvieron lugar en el año 2007 (último año con datos publicados disponibles para todos los países):

#### **TABLA 16: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL POR PAÍSES**

##### **BULGARIA**

En 2007 había 10 convenios colectivos sectoriales y 58 convenios de rama en vigor (el mismo número que en 2006). Se registraron en torno a 2.000 nuevos convenios colectivos de empresa y anexos a convenios existentes (un nivel similar al de 2006). La química es el único sector sin convenio, pero se firmó un pacto de cooperación cuya función es preparar el terreno para su negociación.

Los convenios en general tienen una duración de dos años y los temas principales que tratan son los salarios, sobre todo los salarios mínimos. Los aumentos salariales por convenio fueron relativamente altos en 2007, sobre todo en los sectores en los que hay una importante falta de cualificación de los trabajadores.

##### **REPÚBLICA CHECA**

La negociación colectiva se da tanto a nivel de la empresa como a nivel sectorial. De acuerdo con CKMOS, la confederación sindical principal, en 2007 sus delegados firmaron 3.187 convenios colectivos de empresa, que cubren a 1,08 millones de trabajadores, lo que equivale a un 26,3 por ciento de la fuerza de trabajo. Esto representa una disminución de 237 convenios (equivalente al 6,6 por ciento) respecto del año 2006 y se inserta dentro de una disminución a largo plazo ligada a la caída en los niveles de la tasa de afiliación sindical que afecta a todos los sindicatos de la República Checa.

Los delegados de CMKOS firmaron 19 convenios sectoriales en 2007. Debido a la extensión automática de algunos de estos convenios están cubiertas 9.350 empresas con 990.000 trabajadores; es decir, el 24 por ciento de la fuerza laboral. Además, se firmaron cuatro convenios sectoriales por parte de sindicatos no afiliados a CMKOS. El número de convenios de este tipo ha permanecido estable en los últimos años. Los salarios y el tiempo de trabajo son los temas fundamentales que recogen los convenios colectivos.

##### **ESTONIA**

La mayoría de las negociaciones se da a nivel de la empresa, aunque ya existen algunos convenios de sector, por ejemplo en el transporte por carretera y de regulación del

salario mínimo en el sector de la sanidad. Según el registro oficial había 91 convenios de empresa firmados en 2007 (85 en 2006). Los datos de EIRO muestran que en la primavera de 2007 había 175 convenios de empresa en vigor (frente a 176 en 2006), que cubrían a 62.300 trabajadores (65.200 en 2006).

De acuerdo con EAKL, el 13 por ciento de los trabajadores de los sectores en los que tiene presencia (dentro del sector privado, mayoritariamente) están cubiertos por convenios de empresa. A nivel intersectorial se firmó un convenio bipartito sobre el aumento del salario mínimo (de casi el 21 por ciento). La negociación se centra en los salarios, el tiempo de trabajo y de descanso y las relaciones entre los sindicatos y la dirección.

## HUNGRÍA

Los convenios del sector privado se concluyen sobre todo a nivel de empresa. En 2007 estaban en vigor 1.045 convenios de este tipo, casi el mismo número que en 2006. En el sector privado se firmaron algunos convenios sectoriales (en 2007 había 73 convenios de este tipo en vigor, algo más que en 2006). En general la cobertura por convenio alcanzó un 32,8 por ciento en 2006 y podría haber descendido ligeramente en 2007. Los salarios fueron el tema principal de las negociaciones. La moderación salarial, recomendada por un acuerdo nacional firmado en enero de 2007, se puso en práctica pese a la elevada inflación.

## LETONIA

La negociación colectiva tiene una cobertura limitada, se centra sobre todo en los salarios (aunque la formación y la seguridad social son también temas relativamente comunes) y se da sobre todo a nivel de empresa (y fundamentalmente en las más grandes, en las del sector público y en las de antigua titularidad pública). No hay mucha información sobre el contenido de la negociación y, en el momento de realizar este informe, EIRO carece todavía de datos sobre el número de convenios firmados en 2007. En los años anteriores se firmaron 2.400 convenios de empresa y 20 convenios sectoriales.

## LITUANIA

La negociación se da casi exclusivamente a nivel de empresa. No hay obligación legal de registrar los convenios, de forma que no conocemos exactamente el número, pero la cobertura en general es muy limitada. En 2007 se renovó el convenio sectorial de periodistas, pero el único otro convenio sectorial existente en el país, del sector de la

agricultura, caducó. Parece que la alta inflación hizo que la subida salarial fuera el principal tema en las negociaciones en 2007.

## **POLONIA**

La negociación colectiva cubre a un tercio de los trabajadores, sobre todo a los de las empresas más grandes. Predominan los convenios colectivos de una sola empresa y los convenios sectoriales registran una incidencia muy baja. Los salarios son el tema principal de la negociación. EIRO no dispone todavía de los datos sobre los convenios colectivos firmados en 2007, pero según los datos de 2006 estaban en vigor unos 2.402 convenios de empresa y se firmaron 177 nuevos, que en total cubrían a 68.000 trabajadores (sobre todo en la industria y en los servicios financieros). En octubre de 2007 había 166 convenios sectoriales (prácticamente el mismo número que en 2006), de los cuales 135 estaban en vigor, cubriendo a un total de 500.000 trabajadores en 3.000 empresas, según el Ministerio de Trabajo. Cada vez es menos habitual que los convenios incluyan cláusulas más favorables para los trabajadores que los mínimos establecidos en la legislación laboral.

## **RUMANÍA**

En enero de 2007 se firmó un convenio colectivo nacional que constituye un marco mínimo para los salarios y las condiciones de empleo y que será válido entre 2007 y 2010. Durante 2007 se firmaron además siete convenios sectoriales (fueron nueve en 2006), más seis extensiones a convenios sectoriales existentes (13 en 2006). Durante los primeros nueve meses de 2007 se registraron 9.678 convenios de empresa (9.133 en el mismo periodo de 2006), de los cuales 6.197 eran nuevos (5.908 en el mismo periodo en 2006) y 3.481 extensiones de convenios existentes (3.225 en el mismo periodo en 2006).

## **ESLOVAQUIA**

En torno al 40 por ciento de los trabajadores estaban cubiertos por convenios colectivos en 2007, según KOZ SR, variando poco respecto de 2006. El sector es el nivel más importante de la negociación colectiva, pero en 2007 el número de convenios sectoriales registrados (incluyendo suplementos a los existentes) cayó de 56 a 37. Este descenso se debe en gran medida al deseo de algunos empresarios de aumentar el rol de la negociación a nivel de la empresa a expensas de la negociación sectorial. En septiembre de 2007 se aprobó una nueva ley con el fin de aumentar el campo de acción y la importancia de la negociación colectiva.

En todo el año 2007 no se extendió ningún convenio a trabajadores que no pertenecieran a las partes negociadoras, mientras que en 2006 se extendieron cuatro convenios. Esto puede ser consecuencia de la legislación aprobada en septiembre de 2007. Los convenios sectoriales firmados en 2007 incluían una subida salarial del 6,2 por ciento. Otras cuestiones importantes presentes en los convenios de 2007 incluyeron las pensiones y la diversidad.

## **ESLOVENIA**

En 2007 había 42 convenios sectoriales en vigor (en los últimos años el número ha variado poco), con 30 convenios en el sector privado y 12 en el público. De éstos, 28 se han renegociado en el contexto de la nueva legislación sobre convenios colectivos que entró en vigor en 2006. No hay datos oficiales sobre convenios de empresa.

Los salarios fueron el tema principal en los convenios colectivos firmados en 2007. En el sector privado, la negociación salarial fue difícil, con las negociaciones en suspenso y manifestaciones hacia finales del año en sectores como el del textil y el cuero, pasta y papel. Sin embargo se llegó a acuerdos en sectores como la hostelería y el turismo. Los esfuerzos por renegociar en 2006 un acuerdo salarial intersectorial en el sector privado, que afectaba directamente a 40.000 trabajadores que no estaban cubiertos por convenio colectivo, no tuvieron éxito y dieron lugar a protestas por parte de los sindicatos. En el sector público se firmó un convenio general en julio de 2007 tras cinco años de diálogos, pero las negociaciones que le siguieron en los sectores individuales fueron muy difíciles, llegándose a acuerdos sólo en la electricidad y en la minería. En octubre, el Gobierno y los agentes sociales firmaron un acuerdo social tripartito para 2007-2009. Incluye cláusulas sobre la política salarial en el sector privado, con el fin de alcanzar un crecimiento salarial continuado en términos reales, teniendo en cuenta la inflación y la productividad.

## 4. ¿Un nuevo modelo de relaciones laborales?

Con la adhesión a la UE, los NEM trajeron consigo una gama de modelos de relaciones laborales, la mayoría de los cuales albergaban diferencias sustanciales frente a los de los «antiguos» Estados miembros, y en muchos casos también entre sí; un tipo de relaciones laborales marcado en general por serias dificultades en la implementación de los derechos de los trabajadores y en el funcionamiento de las instituciones del diálogo social, así como en el terreno de la negociación colectiva, sobre todo a nivel sectorial, y en la información y consulta de los trabajadores.

Tras la ampliación, los científicos sociales y activistas políticos y sindicales comenzaron a interesarse por la diversidad de modelos en los nuevos Estados miembros, así como por sus causas. Entendemos que existe una multiplicidad de factores que determinan el modelo de relaciones laborales de cada país: es, por un lado, una herencia del pasado y de la propia evolución histórica de cada Estado después de la transición, y se debe tanto a factores domésticos como externos de tipo político, social y económico. Entre los factores internos encontramos el legado histórico, los contextos político y económico, la ideología y los valores sociales, las relaciones de poder entre los agentes sociales, etc. Como agentes externos podemos nombrar organismos e instituciones internacionales como la UE, la OIT, el FMI y el BM, así como factores económicos y políticos que se derivan de la globalización y de la propia integración europea, como por ejemplo la inversión directa extranjera, la emigración y la cooperación sindical.

El análisis funcionalista identifica como esenciales los siguientes elementos para la comparación entre los sistemas laborales:

- I) los actores o *input*: sindicatos y asociaciones empresariales;
- II) el proceso: la negociación colectiva, la concertación de políticas laborales, la representación en el lugar de trabajo;
- III) los resultados u *output*: convenios colectivos, acuerdos sociales, salarios, tiempo de trabajo, etc.

Como último apunte importante, a la hora de comparar los modelos que prevalecen en la UE y los de los nuevos Estados miembros debemos tener presente el problema de la transferibilidad descrito por Manfred Weiss<sup>69</sup>: partiendo de que la influencia de la UE-15 ha sido sin duda considerable desde el periodo de la transición postsoviética, la cuestión que debemos analizar es hasta qué punto los modelos que prevalecen en Europa occidental han servido de base para los nuevos sistemas de relaciones laborales en los nuevos Estados miembros y cuáles han sido los instrumentos o formas de organización que se han exportado con éxito<sup>70</sup>. Debemos además considerar los márgenes temporales diferentes que han tenido

<sup>69</sup> Weiss, M., *The Transformation of Labour Law and Industrial Relations in SEE*, SEER, 3/98 pp. 25-30.

<sup>70</sup> O en otras palabras, si la transformación, que se dio con una clara orientación hacia la modernidad occidental (imperio de la ley, democracia liberal, propiedad privada, economía de mercado), ha promovido la exportación de modelos en un intento de «alcance» e imitación de la UE-15, o si la modernización ha sido original.

la UE-15 y los nuevos Estados miembros: lo que en Europa occidental es fruto de décadas de evolución, en Europa Central y del Este tuvo que crearse en el plazo de unos pocos años.

Además, tal y como explican los funcionalistas, entre ellos Weiss, en un contexto legal, político y social diferente cambia también la función de los respectivos instrumentos institucionales. Por este motivo, la función de cada elemento institucional tiene que ser estudiada cuidadosamente dentro de su contexto original. El fracaso de las instituciones de diálogo tripartitas en la mayoría de los nuevos Estados miembros puede achacarse, entre otros, a esta transposición sin una verdadera base (ni legal ni consuetudinaria). El derecho laboral sólo podrá cumplir su función en los NEM en interacción con todos los demás elementos del marco legal y extralegal en un país determinado, tanto internos como externos. Cada detalle regulador, cada institución del sistema depende a su vez de la estructura general del derecho laboral. Por tanto, dado que en cada caso encontramos diferentes tradiciones y contextos, *no es posible una transposición idéntica* de los modelos de derecho laboral de la UE-15 o de un país que se tome como modelo a otro. Esto se debe en parte a que no es posible separar los elementos institucionales específicos de su contexto original para trasladarlos a la situación diferente de otro Estado.

Weiss no lo descarta, pero señala el peligro evidente que supondría hacer una transferencia calcada de los modelos originarios de otros Estados, que podría llevar a errores en el funcionamiento de las organizaciones e instituciones de nueva creación. A través de diálogos con expertos extranjeros y de proyectos de cooperación sindical, los sindicatos han tenido en algunas ocasiones la oportunidad de informarse sobre modelos diferentes, pero a nivel nacional y frente a las posiciones del Gobierno no siempre han podido expresar sus puntos de vista, sus esperanzas y juicios respecto de la transformación legal e institucional de las relaciones laborales<sup>71</sup>. De hecho, en la época de la transición, Europa Central y del Este se convirtió en un auténtico «mercado» de ideas, en el que se libró una batalla entre los modelos que deseaban unos y otros agentes sociales, con la intervención no siempre desinteresada de Gobiernos e instituciones extranjeros. Así, en muchos países las organizaciones empresariales, previamente a la adhesión y frente a la necesidad de adoptar el acervo comunitario, propusieron adoptar unos niveles de negociación y de diálogo inferiores a los de Europa occidental, con la excusa de atraer más inversión extranjera. Esta opción fue apoyada por organizaciones empresariales de Europa occidental, mientras que los sindicatos buscaron el apoyo de sus contrapartes en la UE-15 para tratar de evitar el dumping social.

¿Corresponden las relaciones laborales surgidas en los nuevos Estados miembros tras la transición a un modelo identificable en la UE-15? ¿O ha hecho la práctica surgir un modelo nuevo? ¿O una mezcla de ambos: una transposición, con carácter propio, de modelos preexistentes?

Hemos encontrado un gran número de distintas clasificaciones de los modelos de relaciones laborales, ya que cada autor utiliza variables de análisis diferentes. Las resumiremos en un cuadro sinóptico para su mejor comprensión.

<sup>71</sup> Informe de actividad de FRATIA, 11/2008.

AUTOR	TIPO DE CLASIFICACIÓN		CONCLUSIÓN
	TRIPARTITA	CUATRIpartita	
Detchev	Tradicional, neocorporativo y neoliberal		En general: modelo neo-corporativista.
Trif	Corporativista, anglosajón y nuevo		Tipo particular de relaciones laborales, tanto descentralización del modelo anglosajón como intervención del Estado típica del modelo francés.
Kohl y Platzer		Corporativismo nórdico, cooperación social continental europea, pluralismo anglosajón y polarización latina	Ningún NEM encaja en clasificaciones previas → <i>modelo común de transición</i> : baja tasa de cobertura por convenio colectivo (tipo anglosajón), aunque las bases del derecho laboral son más sólidas que en los sistemas voluntaristas. La influencia del Estado en la regulación laboral y en la negociación colectiva es bastante importante, lo cual constituye un rasgo común con los sistemas latinos.  Otros dos rasgos fundamentales de este nuevo sistema son la estructura fragmentada de la representación sindical y el escaso desarrollo de la negociación a nivel sectorial o de rama. Se trata de un no-modelo, en el que las relaciones laborales están polarizadas, si no individualizadas, los sindicatos debilitados y la negociación a nivel de las PYME sería inexistente.

Theodor Detchev utiliza una clasificación tripartita –modelo tradicional, neocorporativo y neoliberal– según quiénes sean los protagonistas del diálogo social y cuáles las normas y procedimientos del establecimiento del diálogo social<sup>72</sup>. Según Detchev, Bulgaria sería un buen ejemplo de neocorporativismo, y afirma que es el modelo que se implantó en la mayoría de los nuevos Estados miembros entre 1989 y 1994.

Aurora Trif<sup>73</sup> también analiza las relaciones laborales desde una perspectiva tripartita, distinguiendo entre un modelo de relaciones laborales corporativista, un modelo de tipo anglosajón y un modelo totalmente nuevo.

Utiliza dos modelos teóricos clásicos de relaciones laborales para explicar los sistemas emergentes en Europa Central y del Este, y concluye que hay tres opciones en la evolución de las relaciones laborales en estos países: por un lado, un grupo de autores considera que se ha desarrollado un modelo corporativista en los nuevos Estados miembros. Argumentan que las instituciones nacionales tripartitas establecidas a comienzo de los 90 en los nuevos Estados miembros ayudaron a alcanzar un amplio consenso sobre las reformas del mercado mientras que ayudaban a mantener la paz social. Sin embargo, un punto de vista más extendido es que las instituciones tripartitas son sólo una fachada corporativista utilizada por los Gobiernos, principalmente para legitimar sus políticas que a menudo se basan en principios de mercado neoliberales. Este tipo de falso corporativismo a nivel nacional podría resultar también en una restricción de los tipos de relaciones laborales existentes a nivel de empresa.

Un segundo punto de vista arguye al contrario que las relaciones laborales en Europa Central y del Este se asemejan al modelo anglosajón. Los autores exponen que los sistemas emergentes están muy descentralizados y fragmentados, mientras que las instituciones tripartitas o los comités de empresa juegan un papel muy limitado en estos países. Sin embargo no explican el alto grado de intervencionismo estatal en las rela-

---

<sup>72</sup> En caso del modelo tradicional, los dos protagonistas son, por un lado, las organizaciones de trabajadores y, por otra, las organizaciones empresariales. Las relaciones entre ellas se dan sobre todo a nivel sectorial o regional, así como en las empresas, y en menor grado a nivel nacional. El Gobierno respeta la autonomía de los agentes y fomenta la interacción bipartita regular entre ellos. También se caracteriza por el establecimiento y el desarrollo de estándares legislativos, y por el rol importante en la negociación colectiva de las sentencias de arbitraje. Se evita la interferencia directa del Estado, a quien se atribuye un rol importante en la creación y la regulación de las instituciones de conciliación y arbitraje.

En el modelo neocorporativo los actores principales son las organizaciones de trabajadores y el Estado. La interacción se concentra sobre todo a nivel nacional y se desarrolla en los niveles sectoriales y regionales. El papel de las asociaciones de empresarios aquí es más débil, mientras que el Gobierno participa directamente en las negociaciones.

El modelo neoliberal se caracteriza por que el Gobierno y las asociaciones de empresarios son los actores principales. El nivel de interacción fundamental es el nivel nacional. Se infravalora y excluye a las organizaciones de trabajadores de las discusiones.

<sup>73</sup> Trif, A., *Explaining Diversity in Industrial Relations at Company Level in Eastern Europe: Evidence from Romania*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, MPIfg Discussion Paper 05/3, Colonia: 2005.

ciones laborales, que es un factor esencial en los nuevos Estados miembros, y que sin embargo no es una característica del modelo voluntarista anglosajón.

El tercer punto de vista es que está emergiendo un tipo particular de relaciones laborales en los países analizados. Aunque las relaciones laborales en esta región se han girado hacia los modelos de Europa occidental, está emergiendo un modelo de relaciones laborales propio, que contiene tanto la descentralización del modelo anglosajón como una alta intervención del Estado típica del modelo francés.

Muchos autores utilizan la clasificación, de Kohl y Platzer<sup>74</sup> en cuatro tipos: el corporativismo nórdico, la cooperación social continental europea, el pluralismo anglosajón y la polarización latina. Se trata de una clasificación bastante exhaustiva, que utiliza variables como el sistema económico, la forma de democracia, la existencia o no de un Estado de bienestar, el equilibrio de poder en el diálogo social, los niveles de negociación colectiva, el rol del Estado, etc. Conviene recordar los rasgos fundamentales de cada tipo:

el corporativismo nórdico se caracteriza por un sistema económico de economía mixta; una democracia de consenso; un Estado de bienestar sólido; un peso relativo importante de los trabajadores en las relaciones laborales; un estilo de negociación colectiva integrativo; una frecuencia alta de conflicto colectivo; un Gobierno con funciones de mediador y una predominancia del nivel sectorial en la negociación colectiva. Este modelo se da sobre todo en Suecia, Finlandia, Dinamarca y Noruega.

El modelo continental europeo de cooperación social, por su parte, se caracteriza por un sistema económico de economía social de mercado, una democracia de «concordancia», un Estado de bienestar segmentado, un peso relativo importante de los empresarios en la negociación colectiva, siendo esta última sobre todo de sector, un estilo de negociación integrativo, un rol bastante abstencionista del Estado, y poca incidencia del conflicto colectivo. Los países que encarnan este modelo son Alemania, Austria, Suiza, Bélgica y Holanda.

El modelo pluralista anglosajón se da sobre todo en el Reino Unido y en Irlanda y se basa en la negociación de empresa, con escasa coordinación, un Estado no intervencionista, un Estado de bienestar residual, unos agentes sociales fragmentados y con un peso relativo en la balanza de poder alternante, un estilo de negociación basado en el antagonismo y una economía de libre mercado.

Por último, el modelo polarizado latino se basaría en un sistema económico de economía de mercado guiada por el Gobierno, una fuerte intervención del Estado en el diálogo social, unos agentes sociales polarizados, una negociación colectiva heterogénea, sin preponderancia de ningún nivel, un estilo de negociación orientado al conflicto y una frecuencia alta de conflictos colectivos. Los países más representativos de este modelo son Francia, Italia, España, Portugal y Grecia.

<sup>74</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004, p. 316.

En opinión de Kohl y Platzer, ninguno de los nuevos Estados miembros encaja en una de las cuatro categorías que acabamos de describir. Tal vez podemos hacer dos excepciones: por una parte en el caso de Eslovenia, que podría mostrar unos rasgos paralelos al modelo austriaco, y en el caso de los Estados bálticos, en los que podemos encontrar algunas de las características del corporativismo nórdico<sup>75</sup>.

Si buscamos una generalización, podemos afirmar que tal vez se está perfilando lo que Kohl y Platzer han denominado el «*modelo común de transición*», que surgió en la primera mitad de los años noventa y que sería consecuencia de una situación de partida similar de los Estados analizados.

Este modelo se caracterizaría por una tasa muy baja de cobertura por convenio colectivo, que recordaría al modelo anglosajón, aunque las bases del derecho laboral en los países de nueva adhesión son más sólidas que en los sistemas voluntaristas. Por otra parte, la influencia del Estado en la regulación laboral y en la negociación colectiva es bastante importante, lo cual constituye un rasgo común con los sistemas latinos. Otros dos rasgos fundamentales de este nuevo sistema son la estructura fragmentada de la representación sindical y el escaso desarrollo de la negociación a nivel sectorial o de rama. Según Weiss, el modelo hacia el que se podría tender es precisamente un «no-modelo», en el que las relaciones laborales estarían polarizadas, si no individualizadas, los sindicatos debilitados y la negociación a nivel de las PYME sería inexistente.

Esperamos que los esfuerzos que están realizando los sindicatos en los nuevos Estados miembros, y cuya actividad hemos podido seguir en los últimos meses, puedan evitar estas previsiones pesimistas; es decir, que el modelo de «transición», con sus debilidades lógicas, no se instaure definitivamente y evolucione positivamente. A la larga esta situación podría incrementar la brecha entre los nuevos y los antiguos Estados miembros y contribuiría a la Europa «de dos velocidades», o incluso de tres, con la UE-15 por una parte, por otra con aquellos nuevos Estados miembros con una mejor evolución a nivel de las relaciones laborales y una adaptación más rápida a nuevas fórmulas, y finalmente un grupo en el que no se detecta casi ningún avance y graves problemas estructurales.

Así, Kohl<sup>76</sup> distingue en Europa Central y del Este entre una «vía nórdica» (los Estados bálticos, Polonia y la República Checa), paralela con el tipo anglosajón y una mayor rigidez frente al cambio, y una vía más innovadora del sur de Europa (Eslovenia, Hungría, Eslovaquia), que se acercaría más al modelo relacional continental europeo. Bulgaria y Rumanía podrían encajar en el primer grupo, aunque por su corta historia dentro de la UE deberíamos darles más margen temporal para su desarrollo.

<sup>75</sup> Ídem, p. 358.

<sup>76</sup> Kohl, H., *Wandel der Arbeitsbeziehungen im erweiterten Europa* (ponencia en la Universidad Técnica de Dresde, 31 de mayo de 2007), Büro für wissenschaftliche Publizistik und Beratung, Er kath.

Como conclusión general, podemos afirmar que en los nuevos Estados miembros se perfila un modelo de relaciones laborales propio, que ha aumentado la diversidad estructural y la disparidad orgánica en la UE ampliada, y que ha supuesto y sigue planteando grandes retos para las relaciones laborales transnacionales. Además, no podemos determinar con certeza si este modelo es un *verdadero* modelo, o si es simplemente un reflejo de la escasa experiencia y madurez política y social que siguen prevaleciendo en la mayoría de los nuevos Estados miembros.

## 5. Indicadores económicos

### 5.1. Crecimiento del PIB

Hasta el estallido de la crisis económica y financiera mundial, la mayoría de los informes económicos consultados describían la evolución de los nuevos Estados miembros como una historia de éxito, con algunas reservas en el caso de Bulgaria y Rumanía por la algo escasa capacidad de absorción de las economías, los déficit de las balanzas comerciales y la debilidad del Estado en la implementación de las reformas<sup>77</sup>. En la base del éxito de la convergencia los economistas situaban cuatro elementos: el aumento de las inversiones, la tasa creciente de empleo, las inversiones extranjeras y posteriormente la propia integración en la UE<sup>78</sup>.

Comencemos por revisar los datos relativos al PIB desde finales de los 90:

**TABLA 17: CRECIMIENTO DEL PIB RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR (EN PORCENTAJE)**

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
EU-27	3,9	2,0	3,2	2,9	0,7	-4,2	1,0	1,7
EU-15	3,9	1,8	3,0	2,7	0,5	-4,3	0,9	1,6
ES	5,0	3,6	4,0	3,6	0,9	-3,6	-0,4	0,8
Media NEM	4,7	6,3	7,6	7,1	2,6	-8,2	0,6	3,0
BUL	5,4	6,2	6,3	6,2	6,0	-5,0	0,0	2,7
CZ	3,6	6,3	6,8	6,1	2,5	-4,1	1,6	2,4
EE	10,0	9,4	10,0	7,2	-3,6	-14,1	0,9	3,8
LV	6,9	10,6	12,2	10,0	-4,2	-18,0	-3,5	3,3
LT	3,3	7,8	7,8	9,8	2,8	-14,8	-0,6	3,2
HU	4,9	3,5	4,0	1,0	0,6	-6,3	0,0	2,8
PL	4,3	3,6	6,2	6,8	5,0	1,7	2,7	3,3
RO	2,4	4,2	7,9	6,3	7,3	-7,1	0,8	3,5
SI	4,4	4,5	5,8	6,8	3,5	-7,8	1,1	1,8
SK	1,4	6,7	8,5	10,6	6,2	-4,7	2,7	3,6

\* 2011: Previsión de la Comisión.

Fuente: Eurostat.

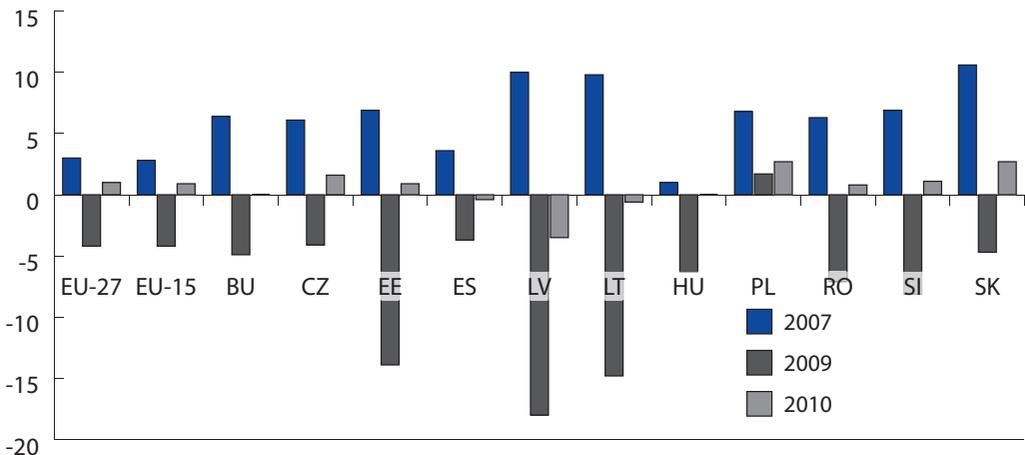
La tabla refleja que, pese a las diferencias que podamos encontrar entre unos y otros, el crecimiento de los países de nueva adhesión ha estado por encima del de España y de la media de la UE-27 desde finales del año 2000 hasta el comienzo de la crisis a

<sup>77</sup> Székely-Doby, A., *Romania in the European Union – Economic Overview*, Studies on Eastern Europe, 2007/1. On the Border of Europe: New Members and Neighbors, Institute for World Economics of the HAS.

<sup>78</sup> Túry, G., *Bulgaria – Quick membership with the Union, slow catching up*, Studies on Eastern Europe, 2007/1. On the Border of Europe: New Members and Neighbors, Institute for World Economics of the HAS: 2007.

mediados de 2007. Vemos que hasta 2006 el crecimiento en toda la región siguió un patrón de incremento sostenido, llegando a alcanzar un 12 por ciento Letonia, un 8,5 por ciento Eslovaquia y un 7,9 por ciento Rumanía. Todos los países superaban, con mucho, la tasa media de crecimiento de la UE-15, que se situaba en torno a un 3 por ciento.

**GRÁFICA 5: CRECIMIENTO DEL PIB RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR, 2007, 2009 Y 2010**

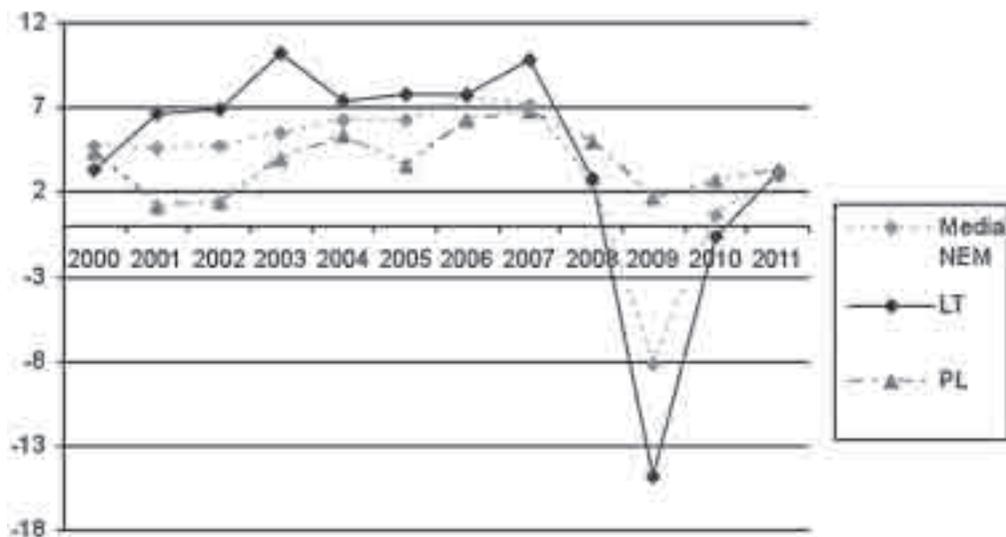


Fuente: Eurostat.

Sin embargo, si comparamos los años a partir de 2007 con la explosión de la crisis financiera y económica, el PIB cae en picado (salvo en Polonia). Especialmente acusadas son las pérdidas de tres de los países que habían registrado un mayor crecimiento: Letonia, Lituania y Estonia. En la media de los NEM se sitúan las pérdidas de Eslovenia, seguido por todos los demás países con un decrecimiento inferior. No obstante, no debemos olvidar de qué cifras partían estos países tan sólo 12 meses atrás; las pérdidas económicas para la región fueron devastadoras.

En la siguiente gráfica podemos comparar visualmente la trayectoria del crecimiento en tres casos distintos. Por una parte, Polonia, que nunca entra en recesión, en parte debido a la estructura productiva y las ayudas que ha recibido de la UE; por otra Lituania, con un descalabro económico sin igual en Europa, y por otra parte la media de los NEM. Esta comparativa muestra las diferencias presentes en la región, ya que cada país estuvo expuesto al azote de la crisis de forma diferente.

**GRÁFICA 6: COMPARATIVA DE TRES CASOS: POLONIA, LITUANIA Y MEDIA DE LOS NEM**



Fuente: Eurostat.

En este lugar se hace imprescindible la mención a uno de los estudios más rigurosos desde una perspectiva sindical sobre la crisis actual: el análisis hecho por el profesor Galgozci para el instituto ETUI. En él aborda la crisis desde sus orígenes y analiza el impacto sobre Europa Central y del Este bajo la tesis principal de que el mito de las ampliaciones de 2004 y 2007 de la esperanza de una convergencia económica y social hacia las economías más ricas de la UE-15 se ha desmoronado debido a la situación actual. Por otro lado, la falta de una respuesta adecuada por parte de la UE frente a la crisis y al impacto desastroso sobre los NEM podría cuestionar la imagen de una Europa unida, y dificultar futuras ampliaciones.

Galgozci achaca el fuerte impacto de la crisis a la debilidad funcional de Europa del Este. Los desequilibrios macroeconómicos persistentes (déficit en las cuentas corrientes, deuda del gobierno, deuda privada y de los hogares), la dependencia crónica de la financiación exterior en forma de IED, créditos e inversiones financieras, y un alto nivel de integración económica y comercial con la UE-15 habrían provocado una especial vulnerabilidad de este grupo de países, a los que habría que añadir el factor de la movilidad laboral, que conllevó un retorno de migrantes repentino, y una reducción drástica de las remesas enviadas desde el extranjero.

En la primera fase de la crisis se mostraron unos efectos inmediatos en la región en forma de turbulencias financieras, la paralización de flujos de capital y de los mercados financieros. Este primer efecto llevó a augurar y a temer un colapso de las cuentas estatales –es decir, la bancarrota– en varios países de la región.

Con los flujos de capital congelados, los mercados financieros en Europa del Este se paralizaron, y se produjo una fuga de capitales a los mercados de origen. En paralelo se devaluaron las monedas nacionales entre el 20 y el 25 por ciento, y se paralizó la financiación de la deuda, al mismo tiempo que las agencias de calificación de riesgo disminuían la posición de los países de la región y calificaban la deuda de Ucrania, Letonia y Rumanía como «bonos basura».

La situación se tornó alarmante en el momento en que las familias, que habían contraído deudas en moneda extranjera, dejaron de poder pagarla a causa de la devaluación de la moneda y del aumento en los tipos de interés de los bancos. Debemos recordar que el 80 por ciento de los bancos de la región es extranjero.

Respecto de los grupos de países interregionales, los Estados «Visegrado», República Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia, se vieron especialmente afectados por la crisis debido a su alta integración económica y comercial con Europa occidental, sobre todo con Alemania. Estos Estados también se vieron especialmente afectados a nivel de empresa, sobre todo en la industria automovilística. Este fue el sector de producción que más sufrió las consecuencias de la ralentización económica, junto a sus proveedores, entre los que se encuentran también compañías del sector químico (sobre todo en Eslovaquia, ejemplo paradigmático de esta situación).

Las multinacionales occidentales implantadas en la región tomaron medidas anticrisis similares a las que se llevaron a cabo en la UE-15, pero tuvieron menos en cuenta a los sindicatos, de forma que sólo en Hungría, Bulgaria y Polonia se dieron casos de recortes negociados del tiempo de trabajo. La debilidad de los sindicatos en la región, junto a una escasa cobertura por convenio colectivo, lleva a que la protección deficiente de los trabajadores sea especialmente peligrosa en esta época de crisis.

El juicio sobre la actuación de la UE en esta situación es negativo por parte de las fuentes consultadas, ya que se paralizó cualquier tipo de acción o ayuda, no se emplearon las instituciones ni los recursos suficientes, y se dejó la toma de decisiones más importantes al FMI, que fijó unas condiciones muy duras para los Estados que se «beneficiaron» de sus préstamos: un recorte del 20 por ciento; de los salarios públicos y del 10 por ciento de las pensiones en Letonia, un recorte del 9,5 por ciento de los salarios públicos en Lituania, la eliminación del 13º mes de paga en los servicios públicos en Hungría... El ya olvidado keynesianismo que se aplicó en la primera fase de la crisis nunca vio la luz en los planes económicos para Europa del Este. Sin embargo, para sorpresa de muchos, el FMI mostró cierta flexibilidad al apoyar la abolición del impuesto único del 23 por ciento (que previamente promocionaba para toda la región como un útil que aumentaría la competitividad)<sup>79</sup>. Los datos de los que disponemos para los préstamos del FMI en la región son:

---

<sup>79</sup> Ver anexo II: Países con impuestos planos y países que están considerando implantarlos.

- Polonia: firmado el 6 de mayo de 2009, por 20.580 millones de dólares.
- Rumanía: firmado el 4 de mayo de 2009, por 17.100 millones de dólares.
- Letonia: firmado el 23 de diciembre de 2008, por 2.300 millones de dólares.
- Hungría: firmado el 6 de noviembre de 2008, por 15.700 millones de dólares.

Las políticas de recorte aplicadas en la región han fomentado el desmantelamiento del Estado de bienestar, ya de por sí muy débil y relativamente joven, así como un viraje hacia la austeridad que ha aumentado drásticamente los niveles de pobreza en la región. Queda patente, en cualquier caso, la falta de integración social y política, la primacía de la integración económica sin control, así como la debilidad de la construcción de los Estados tras el cambio de régimen.

La situación presente y la proyección hasta 2011 de Eurostat parecen augurar cierto optimismo, ya que las cifras del crecimiento del PIB vuelven a ser positivas para el conjunto de países estudiados. No obstante, dejan en suspenso cuál va a ser la situación económica en Europa del Este en el futuro, pero dado que pese a su crecimiento sus niveles de desarrollo económico, social y político se encontraban por debajo de los de la UE-15, la crisis puede producir una recaída a unos niveles muy indeseables, y un aumento de las tasas de pobreza, que deberán ser afrontados colectivamente por los países de la Unión para evitar una pauperización de esta zona geográfica.

**TABLA 18: EL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO DE 2009, ELABORADO POR EL PNUD, CONCEDE LOS SIGUIENTES PUESTOS A LOS PAÍSES ANALIZADOS (SOBRE 182)**

15. España (2008: 16)	40. Estonia (2008: 42)
29. Eslovenia (2008: 26)	46. Lituania (2008: 43)
36. República Checa (2008: 35)	48. Letonia (2008: 44)
43. Hungría (2008: 38)	61. Bulgaria (2008: 56)
41. Polonia (2008: 39)	63. Rumanía (2008: 62)
42. Eslovaquia (2008: 41)	

Fuente: PNUD, HDI 2009.

Según Heribert Kohl, los países que se sitúan más al sur (Eslovenia, Hungría o la República Checa) tardarían menos en converger con el resto de la UE que los países del norte (sobre todo Polonia y los Estados bálticos). Podemos añadir, aunque no se incluye en su informe, que Bulgaria y Rumanía se encuentran en una situación aún más difícil. Según datos de la Comisión Europea, el PIB per cápita en estos últimos dos países estaría en el 40 por ciento de la media europea en términos de paridad de poder de compra, mientras que en Eslovenia encontramos un nivel del 90 por ciento. Polonia, Letonia y Lituania estarían en torno al 60 por ciento, Hungría, Eslovaquia y Estonia algo por encima<sup>80</sup>.

<sup>80</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004, p. 126.

## 5.2. La inversión extranjera directa (IED)

Muchos autores atribuyen el «boom» en el crecimiento económico de los países de nueva adhesión a la IED en la región. Podemos distinguir entre dos tipos: la creación de empresas de nueva planta o *greenfield*, y por otro lado la compra total o parcial de empresas de antigua titularidad pública.

Según el informe de desarrollo del PNUD sobre inversión extranjera directa, en 2007 la IED en la UE-27 aumentó un 43 por ciento. Por su parte, los doce nuevos Estados miembros (el informe incluye a Malta y Chipre) recibieron la misma cantidad que en 2006: unos 65.000 millones de euros.

La redistribución de los flujos de IED fue desigual entre los diferentes países: Polonia, Rumanía, la República Checa y Bulgaria acapararon dos tercios del total y fueron por lo tanto los principales receptores. Según el informe, los factores determinantes en el caso de Polonia fueron su mercado interno en rápida expansión, su fuerza de trabajo flexible y cualificada y un sólido sistema bancario. Esto sentó la base para un flujo de IED constante, que alcanzó los 18.000 millones de dólares en 2007.

La mayor parte de la IED a los 12 nuevos Estados miembros provino de empresas europeas, pero los EEUU conservaron su anterior posición de inversor individual más importante en la región, debido a grandes adquisiciones en el sector de las telecomunicaciones. También algunas grandes empresas de la Comunidad de Estados Independientes<sup>81</sup> fueron compradores activos de empresas en los nuevos países de la UE, aunque en comparación con otros agentes tuvieron un impacto limitado, con una inversión de 14 billones de dólares en 2007.

El sector más atractivo para la IED en los países de nueva adhesión ha sido el de los servicios empresariales internacionales, entre los que encontramos el soporte informático y los servicios de atención al cliente.

### 5.2.1. Tendencias en las políticas de privatización

Varios de los nuevos Estados miembros prosiguieron la privatización y liberalización de sus economías en 2008, como por ejemplo Polonia y Letonia, que privatizaron sus empresas de los sectores aeroespacial y de telecomunicaciones, mientras que otros optaron por poner coto a las privatizaciones. En Eslovaquia, el Gobierno frenó todos los planes de privatización a gran escala y anunció la renacionalización de varias empresas estratégicas. En Estonia se tomó un camino parecido con la renacionalización de la compañía ferroviaria a comienzos de 2007. En Lituania y Polonia, por su parte, los Gobiernos no privatizaron las empresas que eran consideradas de importancia estratégica nacional.

<sup>81</sup> La Comunidad de Estados Independientes es una organización supranacional compuesta por 10 de las 15 antiguas repúblicas soviéticas, con la excepción de los Estados bálticos.

### 5.2.2. La política de impuestos y la legislación

La política de impuestos de varios países se hizo más favorable a la inversión extranjera en los últimos años, como por ejemplo en Hungría y Polonia. En Hungría, las medidas adoptadas giraron en torno a la reducción de la burocracia y de los requisitos para permitir las inversiones extranjeras.

Algunos de los nuevos Estados miembros introdujeron nuevas leyes o cambiaron leyes existentes con el objetivo de proteger las empresas que fueran claves tanto para la seguridad nacional como por razones estratégicas. Ejemplo de esto fue el caso del sector energético en Hungría, en el que el Gobierno fortaleció las reglas sobre las compras hostiles para impedir que la austriaca ÖMV adquiriera la compañía de petróleo húngara MOL.

### 5.2.3. Perspectivas: freno en el flujo de IED

Uno de los efectos de la actual crisis financiera ha sido el deterioro de la IED debido al freno en el crecimiento económico en los países desarrollados desde finales de 2007.

Entre 2000 y 2006, el 68 por ciento de los stocks de la UE-15 en los nuevos Estados miembros se concentró en Polonia, Hungría y la República Checa. Entre estas tres economías, Hungría tuvo el crecimiento más fuerte en términos absolutos, de 22,7 billones de euros entre 2004 y 2006, seguido por la República Checa.

El sector que más se benefició de las inversiones directas extranjeras por parte de la UE-15 en el conjunto de los nuevos Estados miembros fue el sector servicios. Entre 2005 y 2006, los stocks de la UE-15 en este sector subieron del 64 al 73 por ciento.

Hasta 2008, las empresas transnacionales expresaban un mayor optimismo en la IED en los nuevos Estados miembros, mientras que tenían mayores dudas sobre otros países de la UE así como otros países desarrollados (Japón, Australia y Nueva Zelanda)<sup>82</sup>. Según el 11º informe anual global CEO de PricewaterhouseCoopers<sup>83</sup>, Europa occidental era el destino más popular para fusiones y adquisiciones, mientras que por primera vez los 12 nuevos Estados de la UE eran considerados más atractivos para la inversión que América del Norte.

La comparativa sobre la IED de la UE-15 a los nuevos Estados miembros que ofrece Eurostat cubre el periodo 1997-2008. En ella podemos ver el incremento acelerado que se dio en algunos Estados en comparación con otros, así como la clara preponderancia de Polonia como país receptor de inversión. En segundo lugar encontramos a Hungría, seguido de la República Checa, Rumanía y Eslovaquia.

<sup>82</sup> Grell, M., *Foreign-controlled enterprises in the EU*, EUROSTAT 30/2008, Comunidades Europeas: 2008.

<sup>83</sup> <http://www.pwc.com/ceosurvey/index.html>.

**TABLA 19: IED DE LA UE-15 A LOS NUEVOS ESTADOS MIEMBROS, 1997-2008 (EN MILLONES DE EUROS)**

	2008	2007	2006	2005	2000	1997
BUL	9.623	7.525	5.521	5.428	1.135	423
CZ	65.817	62.674	54.420	47.350	19.523	8.013
EE	6.782	5.926	4.569	3.964	1.243	393
LV	3.701	2.734	2.234	1.594	1.148	117
LT	4.616	4.122	3.606	2.846	1.192	371
HU	81.684	80.547	64.973	58.021	18.598	8.504
PL	85.944	86.608	73.342	61.568	37.234	7.150
RO	29.834	29.207	21.716	16.566	3.048	742
SI	5.453	5.750	4.530	3.845	1.343	814
SK	20.972	18.533	14.215	1.1729	3.827	1.263

Fuente: Eurostat.

También podemos observar la clara ralentización de la IED entre 2007 y 2008. No disponemos de datos más recientes, pero dado el contexto económico todo apunta a que entre 2008 y 2009 pasaríamos a una disminución en la IED, que se recuperaría ligeramente a mediados de 2010.

Los mayores inversores en el periodo 2004-2006 en los 10 nuevos Estados fueron Alemania, Italia y Austria. Alemania e Italia invirtieron sobre todo en Hungría y Polonia. Por su parte, la inversión de Austria se centró en Rumanía, que acaparó el 73 por ciento de las inversiones. De hecho, el 64 por ciento de las inversiones de la UE-15 en Rumanía procedían de Austria.

**TABLA 20: IED DE ALEMANIA EN LOS NEM (EN MILLONES DE EUROS)**

	2008	2007	2006	2005	2000	1997
BUL	1.220	858	581	437	126	44
CZ	-	12.792	13.180	11.297	6.597	3.291
EE	-	206	158	128	44	-
LV	-	431	392	232	211	-
LT	-	787	543	501	71	-
HU	-	15.306	13.882	13.142	7.032	3.218
PL	-	17.279	14.186	11.563	7.278	2.845
RO	4.052	3.655	2.696	1.732	458	160
SI	-	549	446	430	337	206
SK	-	4.545	3.894	4.225	1.609	524

Fuente: Eurostat.

**TABLA 21: IED DE ITALIA EN LOS NEM (EN MILLONES DE EUROS)**

	2007	2006	2005	2000	1997
BUL	2.753	1.592	1.482	137	18
CZ	7.602	6.238	4.928	2.108	973
EE	107	73	20	2	0
LV	142	54	21	3	1
LT	45	33	6	2	7
HU	7.439	5.714	3.866	1.863	1.349
PL	3.506	3.294	2.931	914	309
RO	5.682	4.772	2.843	297	42
SI	2.073	1.848	1.244	640	317
SK	4.342	3.258	2.008	1.272	360

Fuente: Eurostat.

#### 5.2.4. Las empresas extranjeras

Eurostat<sup>84</sup> ofrece algunos datos interesantes sobre las empresas controladas por capital extranjero en los países de reciente adhesión. Según las estadísticas, las empresas de control extranjero contribuyeron al 30 por ciento del valor añadido de la economía no financiera en Eslovaquia, Estonia, Hungría, la República Checa y Bulgaria, y dieron empleo a más del 20 por ciento de los trabajadores en Estonia, Eslovaquia y la República Checa.

El 50 por ciento de las empresas extranjeras se concentra en la economía industrial o manufacturera. En este sentido, contribuyeron al 60 por ciento del total del valor añadido en Eslovaquia, y al 53 por ciento del de Hungría. En Estonia contribuyeron a una quinta parte (20,9%) del valor añadido en el sector de la construcción. Las contribuciones más altas de empresas extranjeras al valor añadido en el sector servicios se dieron en Estonia (41,1%), Bulgaria (33,4%) y en Letonia (29,3%).

Bulgaria, Letonia y Rumanía fueron los únicos países miembros en los que las empresas extranjeras contribuyeron en mayor medida al valor añadido de los servicios no financieros que al del sector industrial. También debe tenerse en cuenta que los sectores de servicios de estos países son relativamente pequeños.

Sin embargo, como señalan Flores y Luengo, la correlación entre IED y empleo es menos directa que la correlación entre IED y PIB. Según su análisis, el stock de IED por habitante ha experimentado un continuo crecimiento, es decir, que las empresas se han interesado, como hemos visto, de manera especial por este grupo de países, y que han intervenido en sus mercados de forma importante. Sin embargo, la IED puede intervenir en el mercado de trabajo de formas muy diferentes. Por una parte puede crear o destruir empleo y aumentar o disminuir los salarios de los trabajadores. Por otra puede influir en el mercado de trabajo de forma indirecta, creando redes de suministro o alternativa-

<sup>84</sup> *Foreign-controlled enterprises in the EU*, Statistics in Focus, 30/2008, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-08-030/EN/KS-SF-08-030-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-030/EN/KS-SF-08-030-EN.PDF)

mente obteniendo los insumos que necesita en el mercado internacional, ensanchando el mercado a través de las exportaciones o compitiendo con las empresas domésticas por el mercado interno, transfiriendo y difundiendo tecnología o consolidando economías de enclave con escasos efectos difusores hacia el interior.

El efecto directo de un aumento en el nivel de ocupación y de fortalecimiento de los empleos, al mantenerse o crearse en entornos competitivos, se materializa en teoría a través de tres vías: la creación de nuevas capacidades productivas, el acceso a nuevos mercados y la generación de redes locales de proveedores<sup>85</sup>.

Flores y Luengo señalan que no se ha producido la secuencia prevista de correlación entre una mayor entrada de IED y una mejor situación ocupacional de la población en los países estudiados. En efecto, la entrada de capital extranjero se ha dado en paralelo a un claro deterioro del mercado de trabajo. Por tanto, podemos concluir que un aumento drástico en la IED no ha repercutido en el nivel de ocupación global. Tampoco el tipo de empleo que se ha creado a través de esta inversión ha sido siempre de mayor calidad que el que se daba en las empresas locales, ni las técnicas de producción más innovadoras.

**TABLA 22: CORRELACIÓN ENTRE EL VALOR AÑADIDO PRODUCIDO POR LA IED Y LA CREACIÓN DE EMPLEO (EN %)**

	VALOR AÑADIDO	EMPLEO
ES	15,3	10,1
LT	25,1	11,0
LV	26,1	13,8
BG	31,1	13,5
CZ	35,1	20,8
RO	34,7	17,6
HU	40,3	16,5
EE	41,2	31,6
SK	44,8	26,6

Fuente: Eurostat.

Según Eurostat, en torno al 62 por ciento del valor añadido generado por las empresas extranjeras en la economía no financiera pertenecía a empresas de otro Estado miembro de la UE-25. En los casos de Rumanía, Estonia, Bulgaria, Eslovaquia y la República Checa esta cifra supera el 75 por ciento.

### 5.2.5. Política fiscal e IED

Por último, debemos apuntar que, pese a que hemos visto que hay ciertos Estados que están restringiendo los sectores en los que permiten la IED y la presencia de empresas extranjeras, históricamente muchos Gobiernos han intentado atraer una mayor inversión

<sup>85</sup> Flores, G. y Luengo, F. *Internacionalización productiva y mercados de trabajo en los países de la ampliación*. Dialnet.

como potencial de crecimiento. En este sentido han aplicado unas estrategias de rebajas de impuestos para las empresas extranjeras muy marcadas. Según Sengenberger, Eslovenia es el único país que no ha modificado su nivel de impuestos para afectar a la IED. Al contrario, desde 1995 a 2005, los impuestos corporativos en la UE-15 se redujeron del 38 al 29,9 por ciento, y en la UE-8 (primera remesa de la ampliación), del 30,7 al 19 por ciento. El riesgo de dumping social provocado por estas medidas es evidentemente muy elevado. Según Sengenberger, esta técnica puede tener un efecto global macroeconómico contraproducente en términos de depresión de la demanda agregada, con implicaciones negativas para el empleo en los países que la practiquen<sup>86</sup>.

El dumping social producto de este sistema puede finalmente resultar destructivo para Europa globalmente y acabar con los objetivos de la Estrategia de Lisboa, diseñada para hacer la UE más competitiva a través de la educación, la investigación, la innovación y los productos de calidad. En el caso de la mayoría de los países que estudiamos, la competición destructiva ha sido, sin embargo, la regla general durante la transición, ya que sus proyectos de reforma dependían de las condiciones marcadas por las instituciones financieras internacionales, que insistían en el recorte de impuestos para fomentar la inversión.

Respecto de la IED, el recorte de impuestos puede tener un doble carácter. Mientras por un lado reduce el coste de la producción en un país, también reduce los ingresos del Gobierno necesarios para la redistribución social de la riqueza, y para la mejora de las infraestructuras materiales y sociales. Es por esto que algunos economistas han propuesto que los Estados de Europa del Este opten por una reestructuración de los impuestos en vez de por una reducción de los mismos. De hecho, el estudio de Sengenberger demuestra que la cantidad de impuestos a pagar no es la primera razón por la que las empresas dejan de invertir en un Estado. Hay factores más importantes, como la inseguridad sobre las políticas del Gobierno, la corrupción y la inseguridad legal, que los empresarios tienen en cuenta antes de embarcarse en una inversión extranjera. En relación con los nuevos Estados miembros, los riesgos y obstáculos para la inversión que detecta el estudio de Sengenberger son los siguientes: una mala infraestructura local (67% de los encuestados), corrupción (60%), erosión de la ventaja de producir a bajo coste (53%), inestabilidad macroeconómica (41%), una cadena de producción mal estructurada (35%), una mala formación laboral y académica de los trabajadores (28%) y la rigidez del mercado laboral (27%). De aquí se deduce que si los Gobiernos desean fomentar la inversión de capital extranjero, deberían poner más énfasis en la mejora de la calidad de sus instituciones y de las políticas que en el recorte de impuestos. Además, si la calidad de las infraestructuras es el criterio más importante de los inversores, los Gobiernos deberían intentar ampliar la capacidad de inversión mejorando la recaudación de impuestos y luchando contra la evasión fiscal para financiar las mejoras en dicha área.

<sup>86</sup> Sengenberger, W., *Employment and Development in South-Eastern Europe in the Context of Economic Globalisation, A background paper prepared for the Sub-Regional European Conference on Globalisation and Employment*, Estambul: 2006, p. 30.

Incluso en caso de que la IED aumentara, el rol de los Gobiernos en la dirección y los flujos de inversión es fundamental. Ya hemos visto que no se produce necesariamente más empleo ni empleo de calidad. Además, normalmente los flujos de inversión se concentran geográficamente en torno a las capitales y a las áreas económicamente avanzadas, mientras que las regiones menos desarrolladas económicamente se dejan de lado. Por tanto, uno de los retos para los Gobiernos consiste en orientar la inversión hacia las regiones menos desarrolladas para reducir el paro rural y alcanzar un desarrollo más equitativo a nivel geográfico.

Es importante, para evitar la disociación entre crecimiento económico y desarrollo y bienestar social, que el Gobierno vele por la coherencia de las inversiones y de la intervención extranjera en la economía.

### 5.3. Situación del empleo en los nuevos Estados miembros

Los factores que han condicionado la evolución del empleo en los nuevos Estados miembros están relacionados con la trayectoria histórica previa y posterior al cambio de sistema en 1989, con la gestión de la transformación económica hacia el capitalismo realizada por los primeros Gobiernos, y con la posterior evolución a través de las políticas económicas puestas en marcha por los Gobiernos democráticos. En general, las reformas de la economía en Europa Central y del Este han estado marcadas por su vinculación con el ideario liberal y por la connivencia de los Gobiernos con los programas de ajuste económico estructural de las instituciones financieras internacionales.

En los primeros años de transformación, la destrucción de puestos de trabajo fue masiva y afectó a todos los países sin excepción<sup>87</sup>, debido a los factores que hemos nombrado y al hundimiento de las economías en una profunda crisis sistémica en el proceso de adaptación al capitalismo. Sólo a partir de 1992 en Polonia, 1993 en Eslovenia, 1994 en Eslovaquia, Hungría y la República Checa y 1995 en Estonia mejoró la trayectoria económica de manera sustancial. En el resto de los países hubo que esperar a los últimos años de la década de los noventa para empezar a notar una recuperación. Excepto las economías checa en 1998 y estonia en 1999, ninguna de ellas había vuelto a experimentar un retroceso en su PIB hasta la crisis a la que nos enfrentamos actualmente<sup>88</sup>.

#### 5.3.1. Caída en la tasa de actividad y lenta recuperación

Las economías de los nuevos Estados miembros, tras una crisis inicial, se convirtieron en uno de los modelos de crecimiento más citados en los análisis económicos. Lo que

<sup>87</sup> Con todo, las diferencias en la intensidad del proceso son notables. En 1995 la economía húngara tenía un 30% menos de empleo que en 1989, un 25% la estonia, un 20% la eslovaca y la polaca y un 8% la checa.

<sup>88</sup> Grell, M., *Foreign-controlled enterprises in the EU*, EUROSTAT 30/2008, Comunidades Europeas: 2008.

resulta tal vez paradójico es que pudieran alcanzar semejante repunte paralelamente a una reducción drástica de la tasa de actividad. En la siguiente tabla reflejamos los datos de Eurostat y de LABORISTA sobre la tasa de actividad en los NEM desde 1988.

En el año 1988, todos los Estados analizados tenían una tasa de actividad más alta que España. Sin embargo no mantuvieron ese nivel en los años posteriores, hasta el año 2000 aproximadamente. Lo que se produjo fue una caída bastante fuerte de la tasa de ocupación tras el cambio de sistema político, para recuperarse lentamente en algunos casos a partir del año 1995, y en otros más tarde, a partir de 2000. Si avanzamos en la tabla hasta el momento actual vemos que no se han vuelto a alcanzar en ninguno de los países los niveles de finales de los años 80 (el nivel máximo para el periodo 2000-2008 está marcado en negrita), y que incluso han empeorado en el contexto de la presente crisis económica. Las previsiones de LABORISTA hasta 2020 apuntan a una paulatina recuperación en uno o dos Estados, sin que se pueda hablar de un gran avance en la tasa de actividad en los próximos doce años.

**TABLA 23: TASAS DE ACTIVIDAD: PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ACTIVA SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN ENTRE 16 Y 65 AÑOS**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
EU-27	71,1	70,9	70,5	70,3	69,8	69,2	69,0	68,6	68,5	68,5
EU-15	<b>72,5</b>	<b>72,5</b>	<b>72,0</b>	<b>71,8</b>	<b>71,2</b>	<b>70,5</b>	<b>70,1</b>	<b>69,6</b>	<b>69,0</b>	<b>69,0</b>
BUL	67,2	67,8	66,3	64,5	62,1	62,8	61,7	62,5	63,4	61,6
	(+)									
CZ	70,1	69,7	69,9	70,3	70,4	69,9	70,2	70,4	70,7	71,2
	(-)									
EE	74,0	74,0	72,9	72,4	70,1	70,2	70,1	68,3	69,6	69,6
	(+)									
ES	73,0	72,6	71,6	70,8	69,7	68,5	67,4	66,0	64,4	65,1
	(+)									
LV	73,9	74,4	72,8	71,3	69,6	69,2	69,1	69,8	68,0	67,1
	(+)									
LT	69,8	68,4	67,9	67,4	68,4	69,3	72,1	69,8	70,1	71,2
	(-)									
HU	61,6	61,5	61,9	62,0	61,3	60,2	60,6	59,5	59,4	59,9
	(+)									
PL	64,7	63,8	63,2	63,4	64,4	63,7	64,0	64,9	66,0	66,1
	(-)									
RO	63,1	62,9	63,0	63,6	62,3	63,9	63,4	64,2	68,3	69,6
	(-)									
SI	71,8	71,8	71,3	70,9	70,7	69,9	66,9	68,5	67,5	67,4
	(+)									
SK	68,4	68,8	68,3	68,6	68,9	69,7	69,8	69,5	70,4	69,5
	(-)									

Fuente: Eurostat.

En 2000, la tasa de actividad de la UE-15 era del 69 por ciento, y 5 de los 10 NEM la superaban: República Checa, Estonia, Lituania, Rumanía y Eslovaquia. Todos estos países han ido disminuyendo su tasa de actividad, mientras que la de la UE-15 ha aumentado. Otros países por su parte han aumentado la tasa, como Estonia, Letonia y Eslovenia, que se sitúan por encima de la media de la UE reducida.

### 5.3.2. Tasa de paro

Debido a la crisis económica que está afectando a todas las economías del mundo, los inicialmente buenos pronósticos sobre crecimiento han cambiado de signo, y así también las cifras de empleo, que han colapsado en toda Europa, y particularmente en los NEM.

**TABLA 24: DATOS DE CRECIMIENTO PORCENTUAL DEL EMPLEO**

	2009	2008	2007	2006	2005	2000	1999	1998	1997	1996
EU-27	-1,8	0,9	1,8	1,6	0,9	1,5	1,0	1,5	0,9	0,6
EU-15	-1,8	0,7	1,6	1,5	0,9	2,2	1,8	1,7	1,0	0,6
BUL	-2,9	3,3	2,8	3,3	2,7	-2,4	-4,3	-1,0	-3,1	2,7
CZ	-1,2	1,2	2,7	1,9	1,0	-0,2	-3,4	-1,5	0,2	0,9
EE	-10,0	0,2	0,7	5,4	2,0	-1,5	-4,4	-1,9	0,0	-2,3
ES	-6,7	-0,6	3,0	3,9	4,1	5,1	4,6	4,5	3,6	1,7
LV	-13,6	0,9	3,6	4,9	1,6	-3,2	-1,8	-0,3	4,4	-1,9
LT	-6,9	-0,5	2,8	1,8	2,5	-4,0	-2,2	-0,8	0,6	0,9
HU	-2,8	-1,3	-0,3	0,6	-0,2	1,0	2,7	1,7	-0,1	0,1
PL	0,4	3,8	4,4	3,2	2,2	-1,6	-3,9	1,2	1,4	1,2
RO	-1,8	-0,2	0,4	0,7	-1,5	-0,8	-	-	-	-
SI	-2,2	2,8	3,0	1,5	-0,2	1,3	1,4	-0,2	-1,9	-2,0
SK	-2,4	2,8	2,1	2,3	1,4	-2,0	-2,5	-0,5	-1,0	2,1

Fuente: Eurostat.

La tabla refleja claramente la recuperación durante los últimos años noventa y los primeros de este siglo, así como la presente crisis y sus efectos sobre el empleo. Los datos de la previsión para 2010 auguran un recorte del 50 por ciento en el nivel de destrucción de empleo, que no obstante se basan sobre la situación ya deteriorada de 2009, lo cual resta optimismo al pronóstico.

Podemos partir de la base de que en la crisis que actualmente azota al mundo entero, y a Europa del Este particularmente (véase capítulo 1.3.1. sobre la crisis), la destrucción de empleo en la región ha sido en los últimos meses muy superior a la de la media europea. Así lo recoge Eurostat en sus datos sobre los últimos diez meses:

**TABLA 25: ÚLTIMOS DATOS DE DESEMPLEO (%)**

	2009						2010					
	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
EU-27		9,2			9,4			9,6			9,6	
EU-15		9,3			9,4			9,5			9,5	
BUL		7,1			8,2			9,2			9,7	
CZ		7,3			7,4			7,9			7,5	
EE		15,2			15,6			19,0				
ES		18,7			19,0			19,2			19,8	
LV		18,6			19,8			20,0				
LT		14,3			15,9			17,3				
HU		10,5			10,6			11,2			10,4	
PL		8,5			8,8			9,7			9,7	
RO		7,2			7,6			7,4				
SI		6,4			6,5			6,7			7,0	
SK		12,6			14,1			14,5			14,9	

Fuente: Eurostat.

Algunos análisis hacen especial hincapié en la tasa de paro de larga duración, que en la región ha sido especialmente alta, pero había ido disminuyendo considerablemente a lo largo de los últimos años:

**TABLA 26: PARO DE LARGA DURACIÓN (12 MESES O MÁS, % DE POBLACIÓN ACTIVA)**

	2008	2007	2006	2005	2000
EU-27	2,58	3,05	3,69	4,03	4,00
EU-15	2,56	2,81	3,21	3,33	3,40
Promedio NEM	2,57	3,26	4,27	5,22	6,38
BUL	2,90	4,05	4,99	6,03	9,40
CZ	2,16	2,78	3,87	4,20	4,22
EE	1,70	2,30	2,84	4,23	6,23
ES	2,03	1,69	1,85	2,25	5,80
LV	1,92	1,58	2,49	4,09	8,10
LT	1,23	1,38	2,49	4,34	8,03
HU	3,64	3,45	3,37	3,22	3,08
PL	2,38	4,93	7,84	10,24	7,42
RO	2,39	3,21	4,15	4,04	3,68
SI	1,84	2,20	2,93	3,08	4,13
SK	6,61	8,27	10,20	11,69	10,11

Fuente: Eurostat.

Pese a tratarse de una fracción relativamente reducida, debemos subrayar que en algunos de los NEM, como refleja la tabla siguiente, el paro de larga duración afecta a casi la mitad o un tercio de la población en paro. De hecho, el promedio de los NEM se sitúa al mismo nivel que el de la UE-15, en un 33 por ciento.

**TABLA 27: PARO DE LARGA DURACIÓN (12 MESES O MÁS, % DE POBLACIÓN EN PARO)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
EU-27	33,1	37,0	42,7	45,9	46,1	44,9	45,6	45,1	46,8	46,4
EU-15	33,0	36,0	40,2	42,5	41,9	41,0	41,3	40,1	44,0	45,4
Promedio NEM	32,9	39,0	46,1	49,6	51,6	51,4	51,0	52,3	52,5	51,3
BUL	43,1	51,6	58,9	55,7	59,8	57,4	66,9	65,4	63,0	58,7
CZ	30,1	49,3	52,3	54,2	53,0	51,0	48,7	50,6	52,7	50,0
EE	27,4	30,1	49,2	48,2	53,4	52,4	42,3	51,2	45,5	46,9
ES	23,7	17,8	20,4	21,7	24,5	32,6	33,6	33,8	36,5	42,4
LV	26,7	25,7	26,3	36,6	45,9	43,9	45,2	42,2	59,1	57,1
LT	23,2	21,1	32,0	44,2	52,5	53,1	44,4	56,6	56,0	50,4
HU	41,6	46,5	46,8	45,1	45,1	45,1	40,5	44,7	44,7	47,9
PL	30,3	33,5	51,4	56,2	57,7	53,7	55,1	54,4	50,0	44,6
RO	31,6	41,3	50,0	57,8	56,3	59,0	61,5	56,5	48,6	49,2
SI	30,1	42,2	45,7	49,3	47,3	53,1	56,7	54,7	63,2	62,7
SK	54,0	69,5	74,2	76,3	72,0	63,9	66,2	65,3	58,3	54,7

Fuente: Eurostat.

Bulgaria, Hungría y Eslovaquia registran las tasas más altas de paro de larga duración, mientras que Estonia, Letonia y Lituania las más bajas (no olvidemos, sin embargo, que los países bálticos han sufrido el mayor colapso económico y el mayor aumento del paro de todos los países estudiados). La proporción de parados de larga duración entre la población desempleada es en todos los NEM mayor que la media española.

Merece ser comparada la proporción de hombres y mujeres afectados por esta situación, ya que refleja un *cleavage* de género bastante importante, que encontrará eco en otras dimensiones de la vida social y política. Tan sólo en Letonia el paro de larga duración es mayor entre hombres que entre mujeres, probablemente por darse tasas de paro en sectores más masculinizados, vinculados con el mar.

**TABLA 28: PARO DE LARGA DURACIÓN, HOMBRES (12 MESES O MÁS, % DE POBLACIÓN EN PARO)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
EU-27	31,8	36,8	43,0	46,1	45,8	44,1	44,4	43,5	45,7	45,3
EU-15	31,7	35,9	40,5	42,8	41,5	40,1	40,1	38,4	43,2	44,4
Promedio NEM	31,8	36,4	41,8	44,5	43,7	42,1	42,3	41,0	44,5	44,9
BUL	40,6	50,0	56,8	55,1	58,8	55,3	66,3	65,1	63,0	58,8
CZ	27,8	49,6	50,7	53,1	52,2	48,0	46,7	51,4	50,9	49,1
EE	26,8	35,2	52,4	50,1	48,6	54,2	43,8	56,7	50,8	47,6
ES	20,9	13,8	17,3	18,3	20,4	27,4	28,5	28,9	30,4	36,3
LV	27,2	24,3	30,0	41,2	48,9	50,6	47,4	45,1	61,2	57,3
LT	20,9	17,4	33,6	43,7	51,4	52,0	44,1	60,4	58,9	53,6
HU	41,3	47,6	46,4	46,0	46,5	48,1	38,7	46,6	45,5	50,6
PL	27,9	31,7	50,9	54,8	56,1	51,8	52,7	49,2	46,1	40,2
RO	32,2	42,9	49,9	57,6	59,0	58,1	59,1	56,9	47,4	50,2
SI	28,3	41,4	45,3	49,7	48,4	53,9	59,0	62,4	63,7	64,9
SK	50,9	69,1	75,2	76,8	72,4	63,7	65,6	63,6	56,9	54,5

Fuente: Eurostat.

**TABLA 29: PARO DE LARGA DURACIÓN, MUJERES (12 MESES O MÁS, % DE POBLACIÓN EN PARO)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
EU-27	34,8	37,2	42,5	45,7	46,5	45,8	46,9	46,9	47,9	47,5
EU-15	34,6	36,2	39,8	42,1	42,3	41,9	42,6	41,7	44,7	46,4
Promedio NEM	34,7	36,7	41,2	43,9	44,4	43,9	44,8	44,3	46,3	47,0
BUL	46,2	53,3	61,1	56,5	61,1	60,0	67,6	65,8	63,1	58,6
CZ	32,3	49,1	53,6	55,2	53,7	53,7	50,1	49,9	54,3	50,7
EE	28,4	-	-	46,1	59,3	50,0	40,7	44,3	40,4	46,1
ES	27,2	21,9	22,9	24,3	27,8	36,7	37,5	37,3	41,2	46,8
LV	25,9	27,4	21,7	30,7	42,6	37,6	43,0	38,4	56,2	56,9
LT	26,9	25,1	30,5	44,9	53,6	54,3	44,7	52,6	51,9	45,9
HU	41,9	45,3	47,2	44,1	43,5	41,5	42,9	42,0	43,5	43,6
PL	33,0	35,2	51,9	57,7	59,3	55,8	57,7	60,0	53,9	48,6
RO	30,6	38,4	50,2	58,1	52,3	60,5	64,8	56,0	50,3	48,0
SI	32,1	43,0	46,1	48,9	46,3	52,2	54,3	46,5	62,6	60,3
SK	57,4	70,0	73,4	75,9	71,6	64,1	66,9	67,3	60,0	54,8

Fuente: Eurostat.

Una de las mayores preocupaciones de los estudios sobre desempleo en la región gira en torno al efecto llamado «brain drain», consecuencia directa del nivel de los salarios mínimos y de la tasa de paro. La lógica es la siguiente: a mayor falta de oportunidades de trabajo para los jóvenes, mayor la posibilidad de que éstos abandonen el país en busca de un empleo y a menudo también un mejor salario. Muchos de estos jóvenes habrán alcanzado unos niveles de educación superiores, lo cual llevará al fenómeno denominado «fuga de cerebros» o *brain drain* en el término anglosajón. Veamos los datos disponibles sobre paro juvenil entre 19 y 24 años:

**TABLA 30: PARO JUVENIL (% POBLACIÓN ACTIVA)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
EU-27	19,8	15,5	15,5	17,3	18,6	18,6	18,1	17,9	17,3	18,3
EU-15	19,5	15,4	14,9	15,9	16,6	15,9	15,3	14,7	14,1	16,1
Promedio NEM	19,7	15,5	15,2	16,6	17,6	17,3	16,7	16,3	15,7	17,2
BUL	16,2	12,7	15,1	19,5	22,3	24,5	27,1	35,6	39,3	33,3
CZ	16,6	9,9	10,7	17,5	19,2	19,9	16,8	15,4	16,3	17,0
EE	27,5	12,0	10,0	12,0	15,9	23,5	24,2	17,3	24,5	23,5
ES	37,8	24,6	18,2	17,9	19,7	22,4	22,3	21,6	20,7	25,3
LV	33,6	13,1	10,7	12,2	13,6	19,3	17,5	25,6	22,9	21,3
LT	29,2	13,4	8,2	9,8	15,7	21,2	26,9	20,4	31,6	28,6
HU	26,5	19,9	18,0	19,1	19,4	14,4	12,9	11,4	10,7	12,3
PL	20,6	17,3	21,7	29,8	36,9	40,1	41,4	41,6	39,2	35,7
RO	20,8	18,6	20,1	21,4	20,2	22,3	19,5	22,2	17,6	17,8
SI	13,6	10,4	10,1	13,9	15,9	14,0	15,3	14,8	15,7	16,4
SK	27,3	19,0	20,3	26,6	30,1	32,8	32,9	37,7	38,9	36,9

Fuente: Eurostat.

La tabla refleja cómo en los casos más extremos en los que el paro juvenil rozaba o superaba un tercio del total de la población activa, la situación se llegó a estabilizar a mediados de la primera década del siglo, a niveles menos alarmantes, para volver a repuntar a partir de 2009.

Como resulta lógico, la cuestión en torno a la calidad del empleo no se ciñe únicamente a la cantidad del mismo (aunque sea el dato más acuciante), sino que también debemos preguntarnos de qué tipo de empleo se trata. Una de las reflexiones obligadas aquí es el tipo de contratos de los trabajadores. La siguiente tabla esclarece la relación de trabajadores con contrato temporal respecto del total:

**TABLA 31: TRABAJADORES CON UN CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA (% DEL TOTAL)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
EU-27	13,4	14,0	14,5	14,4	14,0	13,2	12,6	12,4	12,4	12,2
EU-15	13,6	14,4	14,8	14,8	14,4	13,5	13,1	13,2	13,5	13,6
Promedio NEM	13,5	14,2	14,7	14,6	14,2	13,4	12,9	12,8	13,0	12,9
BUL	4,6	4,9	5,1	6,1	6,3	8,0	6,3	6,0	6,8	-
CZ	7,5	7,2	7,8	8,0	7,9	8,8	8,5	7,5	7,3	7,2
EE	2,5	2,4	2,2	2,7	2,7	3,0	3,0	2,2	2,9	2,3
ES	25,5	29,3	31,7	34,1	33,4	32,1	31,8	32,1	32,1	32,4
LV	4,4	3,3	4,2	7,2	8,4	9,2	9,5	11,7	7,1	6,7
LT	2,3	2,4	3,5	4,5	5,6	6,6	8,1	7,6	6,6	3,8
HU	8,4	7,8	7,3	6,7	7,0	6,9	7,6	7,3	7,5	6,8
PL	26,4	26,9	28,2	27,3	25,6	22,5	18,9	15,4	11,9	5,6
RO	1,0	1,3	1,6	1,8	2,4	2,8	2,1	0,9	3,0	2,9
SI	16,2	17,3	18,4	17,1	17,2	17,8	13,5	14,6	13,0	12,8
SK	4,3	4,5	5,0	5,0	4,9	5,3	4,7	4,6	4,9	4,0

Fuente: Eurostat.

Vemos que la tasa sigue estando, salvo en el caso de Polonia, muy por debajo de la media española y por debajo de la media europea (salvo en Eslovenia). Esto puede deberse a que, pese al intento de implantación de políticas de corte muy liberal, el sector servicios, que normalmente aglutina la mayoría de contratos temporales, aún no se ha desarrollado a niveles de la UE-15 en los 12 NEM.

Sin embargo, vemos cómo en la mayoría de los casos, la opción por un trabajo temporal no fue voluntaria, sino que respondía a la falta de oferta de empleos de duración indefinida.

**TABLA 32 NO PUDO ENCONTRAR OTRO EMPLEO (% DE TRABAJADORES TEMPORALES)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
EU-27	60,3	59,6	60,2	61,2	52,8	60,1	57,1	54,0	53,7	-
EU-15	57,3	57,3	57,7	58,4	49,0	58,1	56,0	52,1	52,6	50,5
BUL	75,8	63,6	65,3	65,8	67,3	72,3	70,4	73,1	66,6	-
CZ	67,2	67,7	63,6	67,8	69,5	72,0	69,9	66,8	66,1	66,3
EE	42,0	-	-	-	63,3	74,2	72,4	72,5	70,8	74,3
ES	90,4	87,3	84,5	85,7	-	93,1	93,0	94,1	93,5	93,5
LV	80,0	67,6	60,2	40,9	64,6	67,6	68,6	64,2	96,2	96,2
LT	74,3	55,1	66,9	73,9	81,9	80,9	88,5	90,8	86,5	77,8
HU	64,7	59,8	60,3	61,4	67,5	65,6	68,5	67,9	65,5	61,8
PL	72,6	71,0	73,1	75,9	68,0	69,9	58,5	60,1	50,5	-
RO	83,4	79,2	78,1	79,0	73,2	76,0	65,8	63,7	71,3	69,3
SI	47,9	44,8	52,0	50,3	48,5	47,1	37,3	37,7	41,4	48,8
SK	79,5	74,0	68,8	71,7	76,7	81,8	83,4	84,1	84,9	76,5

Fuente: Eurostat.

### 5.3.3. Actividad versus productividad

Tras el cambio de régimen, la caída en la tasa de actividad y el posterior mantenimiento en unos niveles bastante reducidos que hemos analizado más arriba no se reflejaron, sin embargo, en la tasa de productividad de las economías de Europa Central y del Este, que aumentó sustancialmente.

Pese a la intervención en la economía de empresas de propiedad extranjera, los autores consultados no creen que estas empresas hayan contribuido claramente a un aumento de la tasa de ocupación. Sin embargo, la productividad de las compañías foráneas, por la especialización de su personal, la utilización de nuevas tecnologías y la organización de la cadena de producción a través de deslocalizaciones, etc., ha estado por lo general muy por encima de la de las empresas nacionales.

Al margen de la intervención en la economía de empresas extranjeras<sup>89</sup>, muchos auto-

89 Flores y Luengo hacen referencia a esta cuestión en los siguientes términos: «El modesto crecimiento del empleo global en algunos países pone de manifiesto que la repercusión de las IED en el nivel de ocupación global es limitada. Incluso cuando el capital extranjero crea puestos de trabajo en términos netos, por ejemplo a través de las inversiones de nueva planta, una parte de las nuevas ocupaciones se nutre de trabajadores que ya tenían un empleo en alguna empresa pública o en el sector privado, por lo que su incidencia sobre el grupo de los desempleados estructurales o en las regiones deprimidas ha sido mucho menor. No parece prudente hacer descansar exclusivamente la estrategia ocupacional en la internacionalización de su aparato productivo. Las políticas ocupacionales deben contar con los capitales foráneos, pero sin depender de ellos. Las IED han sido en algunos casos un factor de creación de empleo, pero de limitado recorrido y claramente insuficiente para ofrecer una solución satisfactoria a las necesidades ocupacionales de estos países». Luengo, G., y Flores, F., *Internacionalización productiva y mercados de trabajo en los países de la ampliación*, Dialnet, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=1213466>.

res vinculan el crecimiento de la productividad a las siguientes causas: unas nuevas relaciones de propiedad, una amplia reestructuración industrial, la rápida progresión del sector servicios, una intensa desmonopolización de la economía, una enérgica reorientación de los flujos comerciales hacia los mercados occidentales y la creciente presencia de operaciones transnacionales<sup>90</sup>.

**TABLA 33: PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO GENERAL (EU-15=100)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	$\Delta t_1-t_4$
EU-27	87,5	87,5	87,2	86,9	86,9	86,8	86,5	86,0	85,6	85,0	2,5
EU-15	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Promedio NEM	50,54	51,21	46,6	44,8	43,8	41,3	40,1	38,2	36,7	34,8	15,74
BUL	-	-	31,0	30,6	29,6	29,7	29,7	29,1	27,8	27,1	3,9
CZ	55,2	54,0	53,9	51,7	51,1	51,1	49,8	47,2	47,1	43,9	11,3
EE	50,6	47,7	47,8	44,8	44,1	42,2	40,1	37,4	35,6	34,5	16,1
ES	-	92,6	92,6	90,7	88,9	88,6	88,6	88,7	87,4	87,5	5,1
LV	37,2	38,1	35,9	33,6	32,7	31,8	29,9	29,0	27,8	26,5	10,7
LT	43,0	47,9	46,3	44,3	42,6	43,2	42,4	38,8	37,5	33,8	9,2
HU	51,8	52,8	50,4	49,9	49,6	49,6	48,5	47,1	45,4	41,3	10,5
PL	-	44,1	43,6	42,8	43,2	43,3	42,0	41,1	39,3	38,7	5,4
RO	36,5	39,3	33,8	31,0	28,4	27,4	24,7	22,8	20,2	18,6	18,2
SI	-	73,6	74,5	73,6	72,3	-	-	-	-	-	1,3
SK	67,7	65,9	63,4	59,6	56,8	55,3	55,0	52,5	49,4	46,7	21,0

Fuente: Eurostat ( $t_1$  = primer dato disponible;  $t_4$  = último dato disponible).

La productividad general del trabajo se sitúa a día de hoy en el 50 por ciento de la media de la UE-15. Vemos, asimismo, que respecto de la EU-27, de la que hemos eliminado para el análisis a Malta y Chipre, los NEM se sitúan claramente por debajo de la media, lo cual indica el peso de los otros dos países de nueva adhesión para el conjunto.

Por su parte, los NEM ofrecen resultados variados que no se dejan englobar en una generalización regional. Desde el 73 por ciento de Eslovenia al 31 por ciento de Bulgaria, los NEM se han situado en diversos órdenes de productividad según la estructura de sus economías, sus sistemas de formación y sus políticas de empleo. La crisis económica se deja notar entre 2008 y 2009, con una ralentización, si no disminución, de la productividad general.

Sin embargo, la productividad del trabajo por hora trabajada aumenta, lo cual hace pensar que la reducción de puestos de trabajo ha llevado a un aumento en la carga laboral de los trabajadores que permanecen empleados, aunque trabajen menos horas por recortes en el tiempo de trabajo (ver siguiente tabla «productividad por trabajador»).

<sup>90</sup> Kärkkäinen, A., *EU-15 Foreign Direct Investment in the new Member States*, EUROSTAT 71/2008, Comunidades Europeas: 2008.

**TABLA 34: PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO POR HORA TRABAJADA (EU-15=100)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	$\Delta_{t_1 t_2}$
EU-27	60,3	59,6	60,2	61,2	52,8	60,1	57,1	54,0	53,7	-	6,6
EU-15	57,3	57,3	57,7	58,4	49,0	58,1	56,0	52,1	52,6	50,5	6,8
Promedio NEM	58,8	58,5	59,0	59,8	50,9	59,1	56,6	53,1	53,2	50,5	8,3
BUL	75,8	63,6	65,3	65,8	67,3	72,3	70,4	73,1	66,6	-	9,2
CZ	67,2	67,7	63,6	67,8	69,5	72,0	69,9	66,8	66,1	66,3	0,9
EE	42,0	-	-	-	63,3	74,2	72,4	72,5	70,8	74,3	-32,3
ES	90,4	87,3	84,5	85,7	-	93,1	93,0	94,1	93,5	93,5	-3,1
LV	80,0	67,6	60,2	40,9	64,6	67,6	68,6	64,2	96,2	96,2	-16,2
LT	74,3	55,1	66,9	73,9	81,9	80,9	88,5	90,8	86,5	77,8	-3,5
HU	64,7	59,8	60,3	61,4	67,5	65,6	68,5	67,9	65,5	61,8	2,9
PL	72,6	71,0	73,1	75,9	68,0	69,9	58,5	60,1	50,5	-	22,1
RO	83,4	79,2	78,1	79,0	73,2	76,0	65,8	63,7	71,3	69,3	14,1
SI	47,9	44,8	52,0	50,3	48,5	47,1	37,3	37,7	41,4	48,8	-0,9
SK	79,5	74,0	68,8	71,7	76,7	81,8	83,4	84,1	84,9	76,5	3,0

Fuente: Eurostat ( $t_1$ = primer dato disponible;  $t_2$ =último dato disponible)

**TABLA 35: PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO POR TRABAJADOR; PIB EN PPC<sup>91</sup>  
 RELATIVO A LA UE-27 (UE-27=100)**

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	
EU-27	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
EU-15	109,8	109,8	110,3	110,7	110,9	111,1	111,6	112,1	112,7	113,4	-3,6
Promedio NEM	104,9	104,9	105,2	105,4	105,5	105,6	106,0	106,0	106,4	106,7	-1,8
BUL	37,2	37,2	35,0	34,6	33,5	33,7	33,4	33,0	31,4	30,4	6,8
CZ	71,7	71,9	71,5	69,3	68,5	68,0	66,5	63,0	63,2	61,8	9,9
EE	63,8	63,8	65,0	61,3	60,5	57,4	54,6	50,9	48,1	46,9	16,9
ES	110,7	103,6	103,2	102,6	101,2	102,0	103,7	104,8	103,1	103,7	7,0
LV	49,9	52,0	51,2	48,8	47,9	45,7	44,0	43,0	41,8	40,2	9,7
LT	55,6	62,0	59,1	56,2	54,4	53,3	52,0	48,0	46,9	42,7	12,9
HU	70,1	71,2	68,2	67,9	67,5	67,4	65,8	64,8	62,0	57,7	12,4
PL	65,1	62,0	61,7	60,7	61,3	61,5	60,0	58,7	56,0	55,2	9,9
RO	47,1	50,2	43,2	39,6	35,9	34,4	31,1	29,3	25,6	23,6	23,5
SI	80,8	84,3	84,0	84,0	83,8	82,0	79,2	77,8	76,3	76,2	4,6
SK	78,8	79,2	75,7	71,4	68,5	65,4	63,3	62,4	60,5	58,0	20,8

Fuente: Eurostat.

Efectivamente, los trabajadores han sido sometidos a procesos de reducción del tiempo de trabajo como medida anticrisis en varios de los NEM. Así, en casi todos los países estudiados se refleja un descenso en las horas trabajadas anualmente por trabajador, que habían aumentado entre 2000 y 2005, pero que vuelven a descender entre 2005 y 2009.

<sup>91</sup> PPC: paridad de poder de compra. Es un indicador económico introducido a principios de los años noventa por el Fondo Monetario Internacional para comparar de una manera realista el nivel de vida entre distintos países, atendiendo al Producto Interior Bruto per cápita en términos del coste de vida en cada país.

**TABLA 36: TOTAL DE HORAS TRABAJADAS ANUALMENTE POR TRABAJADOR**

	ES	BUL	CZ	EE	HU	LV	LT	PL	RO	SK	SI
1989	1.741	1.692	2.017	1.948	2.016	2.057	1.733	1.797	1.682	1.852	1.987
1995	1.733	1.710	2.017	1.949	2.038	2.057	1.733	1.816	1.641	1.878	2.008
2000	1.731	1.640	2.056	1.986	2.061	2.052	1.846	1.836	1.853	1.815	1.982
2005	1.668	1.659	1.965	2.011	1.997	1.982	1.871	1.755	1.853	1.767	1.974
2009	1.625	1.652	1.962	1.967	1.988	1.873	1.906	1.703	1.867	1.769	1.955

Fuente: The Conference Board and Groningen Growth and Development Centre<sup>92</sup>.

La falta de correspondencia entre trabajo y productividad, conocida ya en la UE-15, ha sido especialmente marcada en los NEM. Si medimos la elasticidad del empleo en relación con el PIB, los nuevos Estados miembros muestran la más baja de todas las regiones del mundo desde 1991. Entre 1991 y 1995, un aumento del 1 por ciento en el PIB iba asociado a un incremento del 0,24 por ciento en el empleo. Entre 1995 y 1999, la tasa de elasticidad del empleo<sup>93</sup> descendió a 0,01 y entre 1999 y 2003 cayó a -0,19. Podemos pues afirmar que ha habido una caída constante de la repercusión del empleo sobre el crecimiento.

Los factores que causan esta falta de correspondencia entre el crecimiento económico y el empleo se pueden resumir en cinco: 1) por una parte, los recortes en el empleo son un instrumento utilizado con mucha frecuencia en los planes de aumento de la productividad, sobre todo en sectores afectados por el cambio tecnológico o la privatización; 2) el aumento de las inversiones extranjeras directas, que utilizan unos procesos de producción con más componentes tecnológicos y menos mano de obra; 3) el crecimiento de la economía informal, cuyo resultado es que el crecimiento económico se traslade al trabajo informal en vez de al formal y por tanto no es trabajo declarado; 4) la fiabilidad limitada de las estadísticas de empleo y de desempleo, y la presentación de datos estadísticos manipulados sobre el crecimiento económico; 5) el efecto neto de la migración de los trabajadores, que no aparecen en las estadísticas de empleo de su país de origen pero que contribuyen al crecimiento económico debido al envío de remesas.

Según queda reflejado en los puntos 3, 4 y 5, la suposición de algunos autores de que el crecimiento sin empleo es una ilusión estadística puede estar fundada. Al margen de una intensificación en los procesos productivos a través de nuevas tecnologías y una fuerza laboral más cualificada, el peso de la economía informal, el trabajo no declarado y la migración que se ha producido en todos los países tienen un peso relativo muy grande que a menudo no se tiene en cuenta.

<sup>92</sup> *Total Economy Database*, septiembre de 2008, <http://www.conference-board.org/economics>.

<sup>93</sup> La elasticidad del empleo en este caso es la medida del porcentaje de cambio en el empleo respecto de un cambio del 1 por ciento en el valor del PIB.

**TABLA 37: PIB POR TRABAJADOR, PIB POR HORA TRABAJADA Y CRECIMIENTO DEL COSTE LABORAL**

	PIB EN PPC POR TRABAJADOR/ PRODUCTIVIDAD POR TRABAJADOR (EU-27=100)			PIB EN PPC POR HORA TRABAJADA/ PRODUCTIVIDAD POR HORA (EU-15=100)			CRECIMIENTO DEL COSTE LABORAL			
	2009	2005	2000	2009	2005	2000	2000	2005	2009	2010
EU-27	100,0	100,0	100,0	87,5	86,9	85,0	0,3	-0,6	2,7	-0,8
EU-25	103,4	104	104,8	91,0	90,8	89,3	0,3	-0,7	2,8	-0,8
EU-15	109,8	110,9	113,4	100,0	100,0	100,0	0,3	-0,5	2,8	-1,1
Promedio NEM	60,3	56,7	48,2	50,5	43,8	34,8	-1,1	0,1	2,7	-2,3
BUL	37,2	33,5	30,4	-	29,6	27,1	-6,0	-1,3	6,2	2,0
CZ	71,7	68,5	61,8	55,2	51,1	43,9	0,7	0,0	1,0	-1,3
EE	63,8	60,5	46,9	50,6	44,1	34,5	-1,9	-2,1	2,3	-5,7
ES	110,7	101,2	103,7	-	88,9	87,5	-0,6	-0,9	0,1	-1,3
LV	49,9	47,9	40,2	37,2	32,7	26,5	-6,6	4,2	-5,7	-5,6
LT	55,6	54,4	42,7	43	42,6	33,8	-8,5	-0,6	3,9	-3,5
HU	70,1	67,5	57,7	51,8	49,6	41,3	5,0	1,1	-2,1	-3,6
PL	65,1	61,3	55,2	-	43,2	38,7	-2,5	-2,3	-1,2	-1,7
RO	47,1	35,9	23,6	36,5	28,4	18,6	14,8	8,4	4,0	-4,6
SI	80,8	83,8	76,2	-	72,3	-	1,5	-0,7	7,2	-0,7
SK	78,8	68,5	58,0	67,7	56,8	46,7	0,2	1,8	8,5	-2,3

Fuente: Eurostat.

Luengo y Flores citan tres motivos para el retroceso de la tasa de actividad, que tildan de paradójica dado el contexto económico relativamente favorable de los años posteriores a la transición. Por una parte, aluden al lastre de sobreproducción dejado por los regímenes soviéticos burocráticos y la contrapartida en baja productividad del trabajo. Sin embargo apuntan que la referencia a la herencia comunista, que exculpaba las políticas económicas aplicadas durante las reformas, perdió fuerza explicativa con el paso de los años. Por otro lado, constatan que la nueva orientación de la política económica obliga a la obtención de mejoras en la productividad del trabajo, lo cual permite que las empresas y las economías nacionales encuentren la manera de adaptarse a un entorno más competitivo y abierto. Esto se llevó a cabo principalmente a través de la restricción en las políticas ocupacionales. No obstante, como hemos visto, los aumentos obtenidos en la productividad del trabajo y el consiguiente fortalecimiento de la posición competitiva de las empresas apenas se tradujeron en más empleo. Este nuevo escenario económico, dominado por la globalización, ofrece limitadas posibilidades ocupacionales, sobre todo a los «outsiders»: desempleados estructurales, inactivos en edad de trabajar, empleados en la economía sumergida, trabajadores que tienen contratos precarios y personas con menores niveles de cualificación. Es decir, la porosidad de la nueva dinámica económica es escasa.

En relación con la porosidad debemos hacer mención expresa a la tasa de paro, que ha de ser, sin relativizarla, analizada en relación con el peso de la economía informal. Evidentemente esto no contradice el hecho de que las reestructuraciones y las privatizaciones empresariales tras la caída de los regímenes y durante la presente crisis han afectado duramente al empleo.

#### 5.3.4. Política monetaria y fiscal

Un país puede mejorar su tasa de empleo y reducir la de paro a través de políticas macroeconómicas apropiadas. Básicamente, la función de este tipo de políticas es estimular la demanda agregada, el parámetro decisivo para el nivel de empleo de una economía<sup>94</sup>.

Como hemos indicado anteriormente, la influencia de la ideología económica ortodoxa sobre las políticas macroeconómicas en los países de nueva adhesión es incuestionable, y se refleja en medidas como el control estricto de la oferta monetaria, la instalación de juntas de interventores financieros y de tipos de cambio fijos. Como sucedió también en otros países en desarrollo, tras la caída de los regímenes, los nuevos Gobiernos firmaron acuerdos con el FMI, en los que se comprometían a implantar políticas monetarias excesivamente rígidas y políticas fiscales excesivamente restrictivas, con implicaciones negativas para el crecimiento y el empleo, y finalmente también para la igualdad y la cohesión social<sup>95</sup>.

Además, la política monetaria restrictiva ha contribuido a una apreciación real de los tipos de cambio, lo cual tiene un impacto negativo sobre el comercio y las balanzas por cuenta corriente.

#### 5.3.5. Estructura del empleo por sector económico

La diferencia entre el desarrollo de los países también se refleja en la composición sectorial del empleo. Un bajo porcentaje de empleo en la agricultura y un alto porcentaje de empleo en los servicios son vistos normalmente como signos de un desarrollo avanzado<sup>96</sup>.

La comparativa entre sectores y países refleja una tendencia clara en esta dirección. Los países con un porcentaje superior de actividad en el sector servicios son Estonia, Hungría y Letonia, frente a Rumanía y Bulgaria con los niveles más bajos. No obstante, debemos señalar que el crecimiento de este sector entre 1990 y 2000 fue importante, aunque menos acentuado que en los demás nuevos Estados miembros.

<sup>94</sup> Luengo, G. y Flores, F., *Globalización, comercio y modernización productiva. Una mirada desde la Unión Europea ampliada*, Madrid: Akal, 2006.

<sup>95</sup> Ídem.

<sup>96</sup> Sengenberger, W.

La evolución de la estructura del empleo es indicativa de una convergencia con la UE-15, en la que se dan las mismas tendencias: disminución del sector agrario, aumento del sector servicios, y disminución o reestructuración del sector industrial.

*Evolución del sector agrícola, 2000-2009*

**TABLA 38: SECTOR AGRARIO: OCUPACIÓN COMO PORCENTAJE DEL EMPLEO TOTAL**

	2009	2005	2000	1997
EU-27	5,6	6,3	7,3	8,2
EU-15	3,4	3,7	4,1	4,7
Promedio NEM	4,5	5,0	5,7	6,5
BUL	19,9	21,4	24,4	23,7
CZ	3,5	3,8	4,8	5,9
EE	4,1	5,3	7,1	9,1
ES	4,4	5,2	6,3	7,4
LV	8,6	11,3	14,3	21,0
LT	9,3	14,0	18,7	17,6
HU	7,1	8,3	12,4	14,8
PL	-	17,4	27,5	27,2
RO	27,8	33,3	46,3	-
SI	8,6	10,0	11,8	13,5
SK	3,2	4,4	5,7	7,6

Fuente: Eurostat.

**TABLA 39: SECTOR AGRARIO: AUMENTO PORCENTUAL DEL EMPLEO EN EL SECTOR**

	2009	2005	2000	1997
EU-27	-3,0	-1,3	-1,7	-1,7
EU-15	-1,8	-0,3	-1,5	-1,4
Promedio NEM	-2,4	-0,8	-1,6	-1,6
BUL	0,3	-1,5	-2,3	0,4
CZ	-2,2	-3,6	-7,2	-3,7
EE	-5,4	-6,6	-13,1	-5,9
ES	-3,4	0,2	0,4	-1,6
LV	-5,2	-10,3	-16,3	28,0
LT	-9,4	-9,3	-7,0	-12,0
HU	-4,9	-6,0	-6,9	-4,0
PL	-	-1,4	-0,5	2,0
RO	-8,5	-1,5	1,4	-
SI	-2,0	-2,5	-3,1	-2,5
SK	-13,7	-1,9	-10,3	-5,6

Fuente: Eurostat.

Como podemos observar en las dos gráficas anteriores, el empleo en el sector agrario ha disminuido en línea con el resto de la UE, aunque en Bulgaria y Rumanía sigue ocupando una parte importante de la actividad económica.

El empleo también ha manifestado un crecimiento negativo en el sector, dándose el único aumento en Bulgaria, aunque de forma muy ligera. Los países con una disminución más acusada del empleo en la agricultura son Eslovaquia, Rumanía y Lituania.

### Industria

**TABLA 40: SECTOR INDUSTRIA: OCUPACIÓN COMO PORCENTAJE DEL EMPLEO TOTAL**

	2009	2005	2000	1997
EU-27	24,1	25,2	26,8	28,0
EU-15	22,3	23,9	25,7	26,8
Promedio NEM	23,2	24,6	26,3	27,4
BUL	27,1	27,0	27,6	29,3
CZ	37,1	38,3	39,1	41,7
EE	31,1	33,7	33,2	33,0
ES	24,1	29,3	29,9	28,9
LV	23,4	26,9	25,0	25,3
LT	27,2	28,9	26,7	28,1
HU	30,7	31,8	31,9	31,2
PL	-	29,2	26,3	29,0
RO	31,3	29,8	24,5	-
SI	32,9	35,2	37,6	38,3
SK	32,3	34,0	34,8	37,9

Fuente: Eurostat.

**TABLA 41: SECTOR INDUSTRIA: AUMENTO PORCENTUAL DEL EMPLEO EN EL SECTOR**

	2009	2005	2000	1997
EU-27	-5,2	0,0	-0,1	0,1
EU-15	-5,8	-0,2	0,8	-0,1
Promedio NEM	-5,5	-0,1	0,4	0,0
BUL	-6,9	4,3	-0,7	-5,6
CZ	-4,0	0,7	-1,9	1,2
EE	-19,3	-1,0	2,2	-1,9
ES	-17,3	3,5	6,1	5,8
LV	-26,1	3,2	-5,0	-0,8
LT	-16,7	5,8	-5,9	0,0
HU	-6,2	-1,3	0,6	1,5
PL	-	3,5	-7,2	1,7
RO	0,2	-3,4	-6,7	-
SI	-6,9	-0,6	0,8	-2,7
SK	-8,3	-0,4	-4,3	-0,1

Fuente: Eurostat.

El sector industrial ha disminuido en términos de empleo en todos los nuevos Estados miembros salvo en Bulgaria y en Rumanía, aunque en éstos el crecimiento ha sido leve. A nivel de empleo ha disminuido en todos, salvo en Rumanía. Esto puede deberse al retorno de trabajadores migrantes debido a la crisis económica.

Servicios

**TABLA 42: SECTOR SERVICIOS: OCUPACIÓN COMO PORCENTAJE DEL EMPLEO TOTAL**

	2009	2005	2000	1997
EU-27	70,4	68,5	65,9	63,8
EU-15	74,4	72,5	70,1	68,6
Promedio NEM	72,4	70,5	68,0	66,2
BUL	53,0	51,6	48,1	47,0
CZ	59,3	57,9	56,0	52,4
EE	64,8	61,0	59,7	57,9
ES	71,4	65,5	63,8	63,6
LV	68,0	61,8	60,7	53,6
LT	63,5	57,1	54,7	54,3
HU	62,3	59,9	55,7	54,0
PL	-	53,5	46,2	43,7
RO	40,9	36,9	29,2	-
SI	58,4	54,8	50,6	48,2
SK	64,6	61,6	59,4	54,5

Fuente: Eurostat.

**TABLA 43: SECTOR SERVICIOS: AUMENTO PORCENTUAL DEL EMPLEO EN EL SECTOR**

	2009	2005	2000	1997
EU-27	-0,5	1,5	2,6	1,6
EU-15	-0,6	1,4	2,9	1,6
Promedio NEM	-0,6	1,5	2,8	1,6
BUL	-2,0	3,7	-3,3	-3,2
CZ	0,7	1,6	1,8	-0,2
EE	-5,0	4,6	-1,9	2,2
ES	-2,6	4,7	5,1	3,3
LV	-9,3	3,4	1,4	-0,3
LT	-4,2	4,1	-1,9	5,8
HU	-0,9	1,2	3,2	0,1
PL	-	2,7	-0,7	3,6
RO	1,7	0,0	1,2	-
SI	0,6	0,5	2,8	-1,1
SK	1,6	2,6	0,4	-1,0

Fuente: Eurostat.

Como apuntamos, el sector servicios ha crecido en todos los países de nueva adhesión en línea con la tendencia en la Unión Europea, aunque también ha sido el más castigado por la crisis económica, con una disminución contraria a la tendencia al alza que se había producido en el sector en la última década.

Por sectores, Luengo y Flores explican que es la fabricación de equipos de radio, televisión y comunicación la que experimenta un aumento mayor de empleos en las empresas

extranjeras (en torno a un 200 por ciento), seguida de cerca por las industrias de automoción, ambas de media-alta tecnología. Datos que permiten afirmar que no son las empresas de la industria de baja tecnología e intensiva en trabajo ni la de alta tecnología basada en la ciencia las que aumentan en mayor porcentaje su empleo, sino aquellas que cuentan con mercados internacionales más amplios y en las que predominan factores productivos de relativamente alta cualificación e intensidad tecnológica.

### 5.3.6. Políticas de protección del empleo

Finalmente debemos hacer referencia al comentario de Sengenberger sobre la protección del empleo en los Estados de nueva adhesión<sup>97</sup>. A menudo la rigidez excesiva de las leyes de protección del empleo (LPE), la falta de moderación salarial en el sector público y la generosidad de los sistemas de Seguridad Social han sido acusados de los malos resultados en la creación de trabajo y de la persistencia del paro. En parte debido a la presión por parte de las instituciones financieras internacionales, que condicionan la ayuda económica y técnica a las reformas del mercado laboral, los Gobiernos han reducido la protección del empleo y han apostado por la flexibilidad.

Pero las medidas de reforma no han contribuido a mejorar realmente la actividad del mercado de trabajo. Es más, han agravado los déficit en la protección de los trabajadores contra el desempleo y la pérdida de ingresos, y han escalado la percepción generalizada de inseguridad en el trabajo. Los sentimientos de inseguridad inducen a los trabajadores a resistirse a cambiar de trabajo, lo cual lleva a una tasa baja de movilidad del empleo e impide el equilibrio entre la oferta y la demanda. No existe ninguna evidencia empírica en Europa occidental de que una menor protección lleve a más empleo o reduzca el paro<sup>98</sup>.

En la ausencia de una protección adecuada de los salarios, los trabajadores en paro generalmente pasan a formar parte del grupo social de los pobres. Tenderán en mayor medida a integrarse en la economía informal para encontrar nuevas fuentes de ingresos y abandonarán el país temporalmente o permanentemente para buscar oportunidades de empleo en otro lugar. Cada una de estas reacciones tiene una incidencia negativa en el desarrollo de los Estados estudiados.

### 5.3.7. Los salarios y la productividad del trabajo

En el momento de las ampliaciones de 2004 y de 2007, la situación de partida de los países de nueva adhesión en materia de salarios era muy inferior a la de los países de la UE-15. En la etapa que precedió a la adhesión a la Unión Europea se empezaron a dar cambios en este sentido, debido fundamentalmente a la presión de los sindicatos

<sup>97</sup> Sengenberger, W., *Employment and Development in South-Eastern Europe in the Context of Economic Globalisation*, A background paper prepared for the Sub-Regional European Conference on Globalisation and Employment, Estambul: 2006.

<sup>98</sup> Ídem, p. 23.

a favor de una equiparación con la subida del índice de precios de consumo. No obstante, se ha señalado a menudo que la combinación de unos salarios bajos y una fuerza de trabajo cualificada representaron, durante años, la principal ventaja y argumento competitivo de las economías poscomunistas para encontrar acomodo en los mercados globales. El equilibrio entre estas dos realidades ha marcado la evolución de los salarios y de la productividad en los Estados que estamos estudiando.

Si comparamos los datos de los últimos años vemos que tras la adhesión a la UE se produjo un fuerte aumento de los salarios mínimos, acercando las cifras a los estándares de la UE-15, aunque siguen estando lejos de poder equipararse.

**TABLA 44: INCREMENTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN ECE TRAS LA ADHESIÓN A LA UE (EN % RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR)**

	MEDIA 2003-2007	2007	CRECIMIENTO RELATIVO EN 2007 RESPECTO DE 2003-2007
LV	14,8	31,8	2,14
EE	14,3	19,8	1,38
LT	9,0	9,4	1,04
CZ	7,7	11,4	1,48
SK	7,7	10,1	1,31
HU	6,6	9,0	1,36
PL	5,0	5,9	1,18
SI	4,7	2,0	0,40
BU	12,9	12,8	0,99
RO	16,5	18,9	1,15

Fuente: Kohl, H., Wandel der Arbeitsbeziehungen im erweiterten Europa. Elaboración propia. En la tercera columna, los valores inferiores a 1 indican un crecimiento inferior a la media anterior.

Los países en los que se dio un aumento mayor en 2007 fueron Letonia, Estonia y la República Checa. Sólo en Bulgaria y Eslovenia los salarios aumentaron menos que en la media del periodo 2003-2007.

**TABLA 45: SALARIO MÍNIMO MENSUAL (EN EUROS)**

	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999
BG	122,71	122,71	112,49	92,03	81,79	76,69	61,36	56,28	51,38	44,52	38,35	32,72
CZ	302,19	297,67	300,44	291,07	261,03	235,85	206,73	196,35	178,34	142,67	110,79	92,35
EE	278,02	278,02	278,02	230,08	191,73	171,92	158,50	138,05	118,24	102,26	89,48	80,32
ES	738,85	728,00	700,00	665,70	631,05	598,50	537,25	526,40	515,90	505,69	495,60	485,71
LV	253,77	254,13	229,75	172,12	129,27	114,63	118,96	114,01	107,86	86,75	85,37	75,19
LT	231,70	231,70	231,70	173,77	159,29	144,81	130,34	124,55	122,06	115,50	107,05	92,14
HU	271,80	268,09	271,94	260,16	247,16	231,74	201,90	211,60	203,93	150,94	100,12	89,15
PL	320,87	307,21	313,34	244,32	232,90	207,86	175,25	198,96	217,43	197,41	161,11	158,94
RO	141,63	149,16	138,59	115,27	89,67	78,70	68,03	71,15	50,33	41,42	24,53	27,31
SI	597,43	589,19	538,53	521,80	511,90	490,07	470,99	450,31	432,63	395,33	373,35	361,33
SK	307,70	295,50	241,19	220,71	182,15	167,76	147,68	134,21	115,01	100,15	94,34	69,43

Fuente: Eurostat.

La siguiente tabla ofrece una comparativa entre el crecimiento registrado en 2007 y el de 2008.

**TABLA 46: CRECIMIENTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS EN 2007 Y 2008 (EN %)**

	CRECIMIENTO 2007	CRECIMIENTO 2008	CRECIMIENTO RELATIVO 2007/2008
LV	+31,8	+32,8	1,03
EE	+19,8	+20,8	1,05
LT	+9,4	+16,7	1,77
CZ	+10,3	+10,0	0,97
SK	+10,1	+6,6	0,65
HU	+9,0	+5,0	0,55
PL	+4,1	+20,2	4,92
SI	+2,0	+3,2	1,64
BU	+12,8	+22,2	1,73
RO	+18,9	+28,2	1,49

Fuente: Eurostat.

El salario mínimo en estos países está comprendido entre los 110 y los 540 euros al mes y siempre es menor que la media de ingresos nacional<sup>99</sup>. Los niveles de salario mínimo están, por tanto, por debajo de la línea de pobreza que define la UE como todo aquel por debajo del 50 por ciento del salario medio nacional. En Rumanía, Letonia, Lituania y Polonia el salario mínimo ha llegado al 30-35 por ciento del salario medio nacional de 2007 y 2008; en Hungría, la República Checa y Eslovaquia al 36-40 por ciento, y en Bulgaria, Estonia y Eslovenia al 41-46 por ciento<sup>100</sup>.

Eslovenia ha practicado una política de salarios moderada a pesar, o debido a ser el único país en la UE que ha llegado a una tasa de cobertura del 100 por ciento de los salarios por convenio colectivo (sobre todo sectoriales), ya que todos los convenios son aplicables a todos los trabajadores. Del lado de los empresarios, los acuerdos se negocian conjuntamente por parte de las asociaciones de empresarios y de las cámaras de comercio<sup>101</sup>. Según Sengenberger, al contrario de lo que sostienen las instituciones financieras internacionales, el control salarial paralelo al desarrollo macroeconómico se alcanza mejor con una negociación colectiva centralizada o coordinada que con negociaciones descentralizadas a nivel empresarial.

Durante todo el periodo de reformas han aumentado las desigualdades en la distribución de la renta (sobre todo si se tiene en cuenta la situación igualitaria de la que partían) y los desequilibrios regionales. Flores y Luengo se basan en estos hechos para

<sup>99</sup> Kohl, H., *Where do Trade Unions stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU-Enlargement*, IPG, 3/2008.

<sup>100</sup> Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004.

<sup>101</sup> Sengenberger, W., *Employment and Development in South-Eastern Europe in the Context of Economic Globalisation, A background paper prepared for the Sub-Regional European Conference on Globalisation and Employment*, Estambul: 2006, p. 28.

afirmar que el abanico salarial se ha abierto, los niveles de desempleo se han mantenido en cotas elevadas y las tasas de actividad han experimentado un declive. En resumen, la mejora salarial ha beneficiado a una parte de la población trabajadora, la que vive en las grandes urbes donde se concentran la actividad económica e inversora y las grandes infraestructuras, y la que trabaja en el segmento empresarial más internacionalizado y dinámico, donde más presencia tienen las empresas multinacionales. Esta situación de incremento de los salarios en algunos casos ha sido paralela al aumento de la productividad del trabajo, sobre todo en los Estados bálticos y en Rumanía, con incrementos de entre el 10 y el 16 por ciento, incluidos los salarios reales y ajustes de los salarios mínimos desde 2004. Sin embargo, en el resto de Estados sigue prevaleciendo la moderación salarial, pese a un incremento claro en la productividad, hecho denunciado por los sindicatos y tema fundamental en la mayoría de las negociaciones colectivas. De hecho, varios analistas apuntan a que en realidad la recuperación a nivel salarial no ha logrado compensar que en los años siguientes al hundimiento de los regímenes comunistas –en un contexto de crecimiento desbocado de los precios– los nuevos Estados miembros sufrieron un enorme retroceso de los salarios reales, por lo que la mejora en los años posteriores no supuso sino la compensación de aquella pérdida<sup>102</sup>. Con la presente situación de crisis se ha vuelto a revertir esta tendencia, evidentemente.

Uno de los factores fundamentales en el nivel salarial en los nuevos Estados miembros son las empresas participadas por capitales extranjeros. Según Flores y Luengo, éste tiende a ser mayor a los de las empresas domésticas, dadas las desigualdades en productividad, calidad del capital físico y humano o capacidad de gestión<sup>103</sup>. No obstante, la presencia de capital productivo extranjero no parece provocar unas diferencias abismales en las retribuciones de los trabajadores. En general, no existe una relación estrecha entre las diferencias salariales y las observadas en la productividad del trabajo.

Otro factor fundamental es, por supuesto, la actuación del Gobierno. En muchos de los países analizados es indispensable para alcanzar una cobertura más amplia de la negociación colectiva o para el establecimiento de salarios mínimos interprofesionales. Además, los Gobiernos pueden usar su rol de empresario en el sector público para influir en la negociación de los salarios en el sector privado. Al mismo tiempo, tanto la concertación tripartita formal como la informal pueden influir en el establecimiento de salarios máximos y mínimos a nivel nacional. Si se distinguen varias formas de intervención estatal en la negociación salarial, y se les da un valor del 1 al 5, se puede comparar la variación en la intervención estatal en Europa. Este tipo de diálogo social tripartito o concertación se lleva a cabo a través de órganos especiales, como los consejos económicos y sociales.

<sup>102</sup> Luengo, G., y Flores, F., *Internacionalización productiva y mercados de trabajo en los países de la ampliación*, Dialnet.

<sup>103</sup> Luengo, G. y Flores, F., *Globalización, comercio y modernización productiva. Una mirada desde la Unión Europea ampliada*, Madrid: Akal, 2006.

### 5.3.8. El trabajo precario y atípico

El trabajo precario y atípico ha aumentado en los últimos años en todos los países estudiados<sup>104</sup>, con las características habituales de esta forma de empleo: no existe relación contractual formal entre el empresario y el trabajador, y el trabajo realizado no es ilegal, pero permanece encubierto a efectos de cotizaciones sociales y de los derechos legales del trabajador.

En concreto, al analizar el origen de este fenómeno en los nuevos Estados miembros podemos determinar algunas causas inmediatas como por ejemplo varios años de desarrollo económico ralentizado, una producción decreciente y problemas con el sistema de seguridad social, la introducción de nuevas tecnologías y la descentralización de la producción y de los procesos productivos. Otros factores que están en la base de la aparición del trabajo informal son la existencia de una economía sumergida, en la que prima la evasión fiscal y la falta de cotización a la seguridad social, además de la estructura particular de la industria y de la economía en la que las unidades empresariales pequeñas son aquellas en las que tiende a desarrollarse con más intensidad el empleo desregulado. El trabajo irregular suele dar lugar a una baja competitividad, ya que los propulsores de la economía sumergida tienden a reducir los gastos de seguridad social, los destinados a la seguridad y salud en el trabajo, etc. A todo esto se le suma una regulación poco efectiva, ya que la legislación no provee un mecanismo efectivo para prevenir las violaciones de la ley, y las instituciones estatales no son capaces de prevenir las actividades ilegales. El fondo sobre el que se sustenta este conjunto de factores es una cultura cívica y legal muy débil, que se basa en una tolerancia muy alta de las violaciones de la ley, y por tanto también de la legislación laboral.

**TABLA 47: VALORACIÓN DE LA EXPANSIÓN Y TOLERANCIA FRENTE AL TRABAJO NEGRO Y AL FRAUDE FISCAL (EN %)**

	TRABAJO NEGRO		FRAUDE FISCAL	
	EXPANSIÓN EN OPINIÓN DE LA POBLACIÓN	TOLERANCIA POR PARTE DE LA POBLACIÓN	EXPANSIÓN EN OPINIÓN DE LA POBLACIÓN	TOLERANCIA POR PARTE DE LA POBLACIÓN
BU	43	9	60	12
EE	56	31	64	28
LV	53	28	52	17
LT	53	48	57	39
PL	51	23	69	14
RO	79	25	80	23
SK	66	35	67	14
SI	-	29	-	15
CZ	53	14	66	11
HU	97	21	97	13
UE-15	62	33	61	20

Fuente: Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, 2003; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

<sup>104</sup> Ribarova, K., *Bulgarian Transition and employment relations*, SEER, 4/2002, pp. 27-36.

La tabla muestra cómo en algunos países, en opinión de la población, el trabajo negro y la corrupción están muy extendidos (llegando al 97 por ciento en Hungría y el 79 por ciento en Rumanía). A su vez podemos deducir de los datos que el trabajo negro está más aceptado por parte de la población que el fraude fiscal.

Una tasa muy elevada de trabajo irregular puede hacer que se desdibujen los límites entre la economía formal y la informal, por ejemplo en el tipo de gestión y organización del trabajo, en el estatus y las condiciones de empleo, y en las actividades que están vinculadas a las cadenas de subcontratación, cuyo ejemplo más evidente es la industria textil.

La historia de la economía sumergida en los países de Europa del Este se remonta no sólo, como a veces se afirma, a la caída del socialismo y a la liberalización de las relaciones económicas y laborales, que conllevó una sustancial desregulación y falta de legislación laboral, sino a la etapa previa a la liberalización. Como explica Glovackas<sup>105</sup>, la economía informal en los NEM no es un fenómeno nuevo: ya existía en el sistema anterior, aunque no en la medida y magnitud actuales. En aquella época, su rol fundamental era cubrir las lagunas en la provisión de bienes y servicios que el Estado no alcanzaba a suministrar. La economía informal, en la época socialista, se asociaba con un grado más elevado de actividad y de libertad económica.

Tras la eliminación de la economía planificada, y la desaparición de las ramas menos rentables de la economía, se liberó una cantidad enorme de mano de obra cualificada, que pasó a engrosar las filas de desempleados o a la economía informal. En este último caso, la situación resultaba propicia debido a la liberalización del mercado laboral, la anulación de la anterior base legal y el mal funcionamiento de la nueva. La inflación enorme de los primeros años de la transición provocó el desinterés por trabajar en la función pública o por los empleos formales, y aumentó el interés por el sector informal y los salarios en dólares y marcos alemanes.

El crecimiento del empleo informal ha tenido consecuencias tanto para los empresarios como para los trabajadores. Entre estos últimos distinguimos a aquellas personas que tienen más de un trabajo, de los cuales uno es declarado y el resto no; de las personas que están trabajando pero no figuran en los registros de desempleo, y los inmigrantes o emigrantes sin permiso de trabajo.

El trabajo informal tiene dos consecuencias negativas o nefastas sobre las bases del sistema de Seguridad Social: por un lado, los trabajadores que trabajan sin declarar carecen de protección de Seguridad Social; por otro, el principio de solidaridad en el ámbito de los fondos sociales y de pensión del Estado se ve afectado seriamente.

<sup>105</sup> Glovackas, S. op.cit. p. 1.

El dilema social que se plantea en los países de Europa del Este es que a menudo los trabajadores no pueden elegir entre un trabajo declarado y otro informal. Además está muy generalizada la idea de que este tipo de empleos ayuda a disminuir la tasa de paro y fomenta la inserción en el mercado de trabajo (aunque sea en el sumergido) de personas que previamente estaban desempleadas o cuyo salario no era suficiente para la subsistencia<sup>106</sup>. Estos argumentos que indican una mejora de la situación social y de la producción a través del empleo atípico son esgrimidos en la mayoría de los casos por los empresarios, que han asociado este tipo de empleo al desarrollo social y empresarial, y que han declarado que sin esta posibilidad muchas personas se encontrarían en la extrema pobreza. Los sindicatos han realizado numerosas campañas para contrarrestar esta visión desreguladora y han solicitado al Gobierno que emprenda medidas para paliar este fenómeno.

En algunos países los niveles de trabajo informal tienden a exceder el nivel de empleo en la economía formal o declarada. Desgraciadamente, los datos estadísticos sobre este indicador están incompletos y varían dependiendo de la definición y de la fuente de información. El informe sobre el desarrollo económico de Europa de 2005 nos ofrece los siguientes datos del porcentaje del PIB representado por la economía informal:

**TABLA 48: PORCENTAJE DE LA ECONOMÍA INFORMAL SOBRE EL PIB**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Media
SK	18,9	18,9	19,0	19,2	19,5	19,7	20,2	20,6	21,1	19,7
CZ	18,9	19,1	19,3	19,4	19,5	19,8	20,4	20,9	21,2	19,8
ES	22,4	22,7	22,9	23,0	23,0	22,9	23,0	23,0	23,1	22,9
HU	24,8	25,1	25,4	25,7	25,8	26,1	26,2	26,5	26,4	25,8
PL	27,5	27,6	27,6	27,5	27,7	27,9	28,3	28,7	29,1	28,0
SI	26,9	27,1	27,5	27,6	27,8	28,0	28,4	28,9	29,5	28,0
LT	30,2	30,3	30,7	31,2	31,9	32,2	32,8	33,4	34,0	31,9
RO	34,6	34,4	35,1	35,4	36,1	37,0	37,3	38,3	38,9	36,3
BU	36,5	36,9	37,2	37,7	38,3	39,0	39,7	40,4	41,2	38,5
EE	-	38,4	38,8	39,3	40,0	40,3	41,1	41,9	42,3	40,3
LV	39,6	39,9	40,4	40,9	41,4	42,0	42,7	43,7	44,3	41,6

Fuente: Schneider, op cit, pp. 27 y 28.

El lastre que esto supone sobre la economía de los NEM puede comprenderse si se comparan los datos de la economía informal con el volumen de los préstamos del FMI a algunos de los países de la región:

<sup>106</sup> Idem.

**TABLA 49: COMPARATIVA PIB/ECONOMÍA INFORMAL/PRÉSTAMOS FMI**

	PIB DE 2007 EN MILLONES DE EUROS	ECONOMÍA INFORMAL COMO % DEL PIB EN 2007	ECONOMÍA INFORMAL EN MILLONES DE EUROS	PRÉSTAMOS FMI	
HU	101.086,5	26,4	26.686,8	15.700 millones de \$	2008
LV	21.111,0	44,3	9.352,2	2.350 millones de \$	
PL	311.001,7	29,1	90.501,5	20.580 millones de \$	2009
RO	124.728,5	38,9	48.519,4	17.100 millones de \$	

Fuente: EUROSTAT, P.Bakhvis.

## 6. Retos para el futuro de las relaciones laborales en la UE ampliada

La ampliación hacia el Este en diez nuevos Estados que provenían, no hacía mucho, de sistemas políticos, económicos y sociales totalmente diferentes supuso un reto enorme para los sindicatos y para los trabajadores de la nueva Unión Europea. El dinamismo con el que los nuevos Estados miembros afrontaron el proyecto no resta dificultad a las tareas de adaptación y reestructuración que tuvieron que realizar en sus respectivos entornos nacionales. Hemos visto que el proceso de adaptación no se realizó únicamente como un calco de los modelos existentes en Europa occidental: en especial en lo que respecta a las relaciones laborales, los diez Estados que protagonizan este estudio aportaron sus propias tradiciones, su propia identidad al panorama europeo. Estas son precisamente las áreas que pueden suscitar mayor curiosidad a nivel sindical en la «antigua» UE-15, ya que la coordinación sindical supranacional a nivel europeo es hoy una de las herramientas fundamentales de la fuerza y del éxito de la lucha por los derechos de los trabajadores.

Hoy, el sindicalismo europeo se enfrenta a unos retos que sobrepasan las fronteras nacionales: la globalización económica, el cambio demográfico, los cambios en los mercados de trabajo, la crisis económica internacional, el cambio climático, etc. Los agentes sociales son claves en la configuración de estas realidades a través del diálogo social y de la negociación colectiva, y en la promoción de una idea de Europa que no deje de lado las cuestiones sociales. Para que Europa sea sinónimo de derechos y bienestar es imprescindible un equilibrio entre las diferentes partes que la conforman, y por tanto es urgente que los nuevos Estados miembros alcancen unos niveles de institucionalización y garantía de los derechos laborales que aseguren la participación activa de los trabajadores en la configuración de sus condiciones de vida y de trabajo. Uno de los instrumentos básicos al alcance del sindicalismo a nivel europeo es el apoyo mutuo y la coordinación a través de la Confederación Europea de Sindicatos. Pero también a nivel bilateral ha habido proyectos fructíferos que han ayudado a definir buenas prácticas en el ámbito de las relaciones laborales.

No obstante, los logros sindicales en Europa del Este han sido a menudo mermados, tanto por una situación inicial de debilidad de los sindicatos como por las condiciones estructurales del presente (crisis financiera, corrupción política, inestabilidad democrática). Las deficiencias se derivan, por una parte, de la apuesta por una liberalización extrema, consecuencia del repliegue del Estado en la etapa previa a la adhesión a la UE, que dejó a los agentes sociales en una posición de extrema debilidad, simultánea a una fuerte carencia de herramientas y de experiencia para asumir sus nuevas responsabilidades. Esto se ha visto parcialmente compensado por el hecho de que se haya incorporado al menos formalmente el marco regulador (acervo comunitario) de la UE en la legislación laboral de todos los Estados miembros, reforzando la aplicación de estándares mínimos para las condiciones laborales. Lo importante ahora es ver en qué medida esta legislación se cumple realmente.

Visto el análisis de las relaciones laborales en los NEM, los principales retos a los que se enfrentan los sindicatos en el futuro de una UE ampliada son:

- La necesidad de aumentar la afiliación a través de una comunicación y unas relaciones públicas más intensivas y la organización de campañas de organización.
- Deberían asimismo exigir la revisión de las restricciones legales para la representación de los trabajadores en las pequeñas empresas, de los estudiantes, los parados o los trabajadores temporales.
- Los sindicatos deben familiarizarse mejor con las políticas de negociación, a través de programas de formación que pueden realizar con la colaboración de sindicatos extranjeros.
- La fragmentación de las organizaciones y la competencia entre ellas muchas veces son un freno para la mejora y para la acción. En algunos países ya se han planteado fusiones, incluso a nivel confederal (Hungría, Lituania y Rumanía).
- Finalmente, la globalización requiere de unas actividades coordinadas a nivel internacional, de la cooperación y el apoyo mutuo entre los diferentes Estados.

Desde algunas organizaciones se ha propuesto la elaboración de unos indicadores de calidad del diálogo social, que tengan especialmente en cuenta la importancia de un desarrollo económico sostenible; así como la preparación de la transición hacia una economía basada en el conocimiento en los nuevos Estados miembros, la promoción del empleo de calidad, el desarrollo de una política de envejecimiento activo, la facilitación del aprendizaje a lo largo de toda la vida y la promoción de las formas de prevención y resolución de los conflictos laborales por vía no judicial<sup>107</sup>. No obstante, como apuntan Rychly y Vylitova, la clave del éxito probablemente está en mejorar los marcos legal e institucional y en fortalecer la voluntad política de todas las partes involucradas.

---

107 Esta idea la encontramos en el Informe del Grupo de Alto Nivel sobre Relaciones Laborales y Cambio en la UE de 2002: Comisión Europea, Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo: 2002.

## 7. Índice de tablas y gráficas

Tabla 1: Previsiones de crecimiento de la Comisión	16
Gráfica 1: Comparativa del crecimiento del PIB (en % sobre año anterior)	17
Gráfica 2: Comparación PIB / empleo EEUU, EU-15 y NEM-12	17
Tabla 2: Tasa de paro, última estadística de Eurostat	18
Gráfica 3: Tasa de paro, comparativa 2009/2010 (en %)	19
Tabla 3: Afiliación de confederaciones de los nuevos Estados miembros a la Confederación Europea de Sindicatos	25
Tabla 4: Cuadro resumen: confederaciones sindicales nacionales en los nuevos Estados miembros	26
Gráfica 4: Densidad de afiliación 1995/2009	27
Tabla 5: Número y densidad de afiliación a las confederaciones sindicales y a las confederaciones de empresarios	28
Tabla 6: Confederaciones sindicales nacionales en Europa Central y del Este (año de formación entre paréntesis/ N=nueva fundación desde el sindicato estatal previamente existente)	30
Tabla 7: Organizaciones empresariales	37
Tabla 8: Densidad de las organizaciones empresariales	38
Tabla 9: Densidad de afiliación sindical (DAS), representación en la empresa y cobertura por convenio colectivo (en porcentaje sobre el total de los trabajadores)	42
Tabla 10: Clasificación de países según los canales de representación de los trabajadores en las empresas	42
Tabla 11: Alcance de la codecisión en los NEM	45
Tabla 12: ¿Cuál es la causa o causas de esta falta de relevancia del nivel sectorial?	47
Tabla 13: Niveles de fijación salarial	49
Tabla 14: Composición y base legal de los consejos sociales tripartitos nacionales	53
Tabla 15: Características de los niveles de negociación colectiva	57
Tabla 16: Negociación colectiva y diálogo social por países	58
Tabla 17: Crecimiento del PIB respecto del año anterior (en porcentaje)	69
Gráfica 5: Crecimiento del PIB respecto del año anterior, 2007, 2009 y 2010	70
Gráfica 6: Comparativa de tres casos: Polonia, Lituania y media de los NEM	71
Tabla 18: El Índice de Desarrollo Humano de 2009, elaborado por el PNUD, concede los siguientes puestos a los países analizados (sobre 182)	73
Tabla 19: IED de la UE-15 a los nuevos Estados miembros, 1997-2008 (en millones de euros)	76
Tabla 20: IED de Alemania en los NEM	76
Tabla 21: IED de Italia en los NEM	77
Tabla 22: Correlación entre el valor añadido producido por la IED y la creación de empleo (en %)	78

Tabla 23: Tasas de actividad: Porcentaje de la población activa sobre el total de la población entre 16 y 65 años	81
Tabla 24: Datos de crecimiento porcentual del empleo	82
Tabla 25: Últimos datos de desempleo	83
Tabla 26: Paro de larga duración (12 meses o más, % de población activa)	83
Tabla 27: Paro de larga duración (12 meses o más, % de población en paro)	84
Tabla 28: Paro de larga duración, hombres (12 meses o más, % de población en paro)	84
Tabla 29: Paro de larga duración, mujeres (12 meses o más, % de población en paro)	85
Tabla 30: Paro juvenil (% población activa)	85
Tabla 31: Trabajadores con un contrato de duración determinada (% del total)	86
Tabla 32: No pudo encontrar otro empleo (% de trabajadores temporales)	87
Tabla 33: Productividad del trabajo general (EU-15=100)	88
Tabla 34: Productividad del trabajo por hora trabajada (EU-15=100)	89
Tabla 35: Productividad del trabajo por trabajador; PIB en PPC relativo a la UE-27 (UE-27=100)	89
Tabla 36: Total de horas trabajadas anualmente por trabajador	90
Tabla 37: PIB por trabajador, PIB por hora trabajada y crecimiento del coste laboral	91
Tabla 38: Sector agrario: ocupación como porcentaje del empleo total	93
Tabla 39: Sector agrario: aumento porcentual del empleo en el sector	93
Tabla 40: Sector industria: ocupación como porcentaje del empleo total	94
Tabla 41: Sector industria: aumento porcentual del empleo en el sector	94
Tabla 42: Sector servicios: ocupación como porcentaje del empleo total	95
Tabla 43: Sector servicios: aumento porcentual del empleo en el sector	95
Tabla 44: Incremento de los salarios mínimos en ECE tras la adhesión a la UE (en % respecto del año anterior)	97
Tabla 45: Salario mínimo mensual	97
Tabla 46: Crecimiento de los salarios mínimos en 2007 y 2008	98
Tabla 47: Valoración de la expansión y tolerancia frente al trabajo negro y al fraude fiscal	100
Tabla 48: Porcentaje de la economía informal sobre el PIB	102
Tabla 49: Comparativa PIB/economía informal/préstamos FMI	103

## ANEXOS

### ANEXO I: TABLA DE ÍNDICE DE PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN DE TRANSPARENCY INTERNATIONAL

POSICIÓN	PAÍS	VALOR
26	Eslovenia	6,7
27	Estonia	6,6
28	España	6,5
45	República Checa	5,2
47	Hungría	5,1
52	Letonia	5,0
52	Eslovaquia	5,0
58	Lituania	4,6
58	Polonia	4,6
70	Rumanía	3,8
72	Bulgaria	3,6



## 8. Bibliografía

Bakhvis, P., *Presentación en el marco de la PERC Summer School, Bratislava, 2009*, disponible bajo <http://perc.ituc-csi.org/spip.php?article282>

Comisión Europea, *Report of the High Level Group on Industrial Relations and Change in the European Union*, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo: 2002.

Comisión Europea, *Industrial Relations in Europe Report, 2008*, Vol I + II [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/booklets/industrial\\_relations/pdf/ke3008001\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/industrial_relations/pdf/ke3008001_en.pdf)

Detchev, T., *Evolution of the model of industrial relations in Bulgaria, 1989-2002*, SEER 1/2/2003, pp.45-58.

Djuric, D., *Social Dialogue, Tripartism and Social Partnership Development in the South East European Countries, including recommendations for Serbia and Montenegro*, Policy Documentation Center, <http://pdc.ceu.hu/archive/00001829/>

Düvel, W., *Conference Note: ETUC conference, 11<sup>th</sup>/12<sup>th</sup> October 2002: Fighting the deregulation of the labour code in Eastern European Countries and beyond*, SEER, 4/2002, pp. 133-136.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Industrial Relations in EU Member States 2000-2004*, EIRO, 2007.

Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat>

Gábor, K., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe in the perspective of EU enlargement*, SEER, 1/2000, pp. 9-20.

Galgoczi, B., *From «emerging Europe» to «submerging Europe», The impact of the global economic crisis on CEE countries*, PERC summer school, Bratislava, 7-9 septiembre 2009.

Ghellab, Y., Vylitova, M., *Tripartite Social Dialogue on Employment in the Countries of South Eastern Europe*, Report prepared for the SEE Ministerial Conference on Employment, Bucharest, Oct. 2003, OIT, 2003.

Glovackas, S., *The Informal Economy in Central and Eastern Europe*, Global Labour Institute, 2007.

[http://www.globallabour.info/en/2007/09/the\\_informal\\_economy\\_in\\_centra\\_1.html](http://www.globallabour.info/en/2007/09/the_informal_economy_in_centra_1.html)

Grell, M., *Foreign-controlled enterprises in the EU*, EUROSTAT 30/2008, Comunidades Europeas: 2008

Hantke, F., *Die Gewerkschaften in Mitteleuropa als Akteure im künftigen europäischen Sozialdialog*, Friedrich Ebert Stiftung, Varsovia, 2003

Kärkkäinen, A., *EU-15 Foreign Direct Investment in the new Member States*, EUROSTAT 71/2008, Comunidades Europeas: 2008

Kearney, A.T., the shadow economy in Europe <http://www.atkearney.com/index.php/Publications/the-shadow-economy-in-europe.html>

Kohl, H., Wandel der Arbeitsbeziehungen im erweiterten Europa, (ponencia en la Universidad Técnica de Dresde, 31 de mayo de 2007), Büro für wissenschaftliche Publizistik und Beratung, Erkath

Kohl, H., Where do Trade Unions stand in Eastern Europe Today? Stock-taking after EU-Enlargement, IPG, 3/2008

Kohl, H. y Platzer, W., *Industrial Relations in Central and Eastern Europe*, Etui-REHS, Bruselas: 2004

Lada, M., *Industrial relations in candidate countries*, Eurofund, 2002

Lecher, W., *Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa vor der EU-Integration*, WSI Mitteilungen, 2/2000, p.118-121

Luengo, G., y Flores, F., *Internacionalización productiva y mercados de trabajo en los países de la ampliación*, Dialnet <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=1213466>

Luengo, G. y Flores, F., *Globalización, comercio y modernización productiva. Una mirada desde la Unión Europea ampliada*, Madrid: Akal, 2006

Ribarova, K., *Bulgarian Transition and employment relations*, SEER, 4/2002, p.27-36

Rudolf, S., *Die Mitbestimmung nach der EU-Erweiterung, Die Situation in den neuen Mitgliedsstaaten*, Fundación Otto Brenner, 2006

Rychly, L., Vylitova, M., *National Social Dialogue on Employment in Europe*, OIT, Ginebra: 2005  
Schneider, F., *The size of the shadow economy for 25 transition countries over 1999/2000 to 2006/2007: what do we know?* [http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/LatestResearch2010/ShadEcon\\_25Transitioncountries.pdf](http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/LatestResearch2010/ShadEcon_25Transitioncountries.pdf)

Schulten, T., *Commentary*, EIRO, 2005.

Sengenberger, W., *Employment and Development in South-Eastern Europe in the Context of Economic Globalisation*. A background paper prepared for the Sub-Regional European Conference on Globalisation and Employment, Estambul: 2006.

Székely-Doby, A., *Romania in the European Union – Economic Overview*, Studies on Eastern Europe, 2007/1. On the Border of Europe: New Members and Neighbors, Institute for World Economics of the HAS.

Trif, A., *Explaining Diversity in Industrial Relations at Company Level in Eastern Europe: Evidence from Romania*, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, MPIfG Discussion Paper 05/3, Colonia: 2005.

Túry, G., *Bulgaria – Quick membership with the Union, slow catching up*, Studies on Eastern Europe, 2007/1. On the Border of Europe: New Members and Neighbors, Institute for World Economics of the HAS: 2007.

UNCTAD, *World Investment Report 2008: Transnational Corporations and the Infrastructure Challenge*, [www.unctad.org](http://www.unctad.org), pp.66-78.

Wannöffel, M., Le, J., Kramer, J., *Industrial relations structure in SEE and Turkey: a view from the metalworking industry*, SEER, 3/2007, pp.7-40.

Weiss, M., *The Transformation of Labour Law and Industrial Relations in SEE*, SEER, 3/98 pp. 25-30.

Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, [http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends01\\_04\\_8.pdf](http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends01_04_8.pdf)