



La remuneración en Europa en el siglo XXI

Resumen

Introducción

Desde el inicio de la crisis económica, el tema de los salarios ha recibido una atención especial a escala europea. Los cambios producidos en la gobernanza económica, especialmente dentro del Semestre Europeo, han dado lugar a debates en torno a los mecanismos de fijación de salarios. Si bien, en términos generales, los regímenes de negociación salarial han permanecido relativamente estables a lo largo del tiempo en numerosos países, los cambios más sustanciales se han producido en los Estados miembros que atraviesan las peores circunstancias económicas.

Este informe ofrece series temporales comparativas sobre los resultados de las negociaciones salariales en todos los Estados miembros de la UE y Noruega. Presenta y analiza las evoluciones de los salarios teniendo en cuenta los diferentes regímenes de negociación salarial, y analiza la relación entre la evolución de los salarios y la de la productividad (en términos de costes laborales unitarios netos y reales).

El informe también investiga diferentes sistemas y niveles de salarios mínimos en Europa en el momento actual, y realiza un ejercicio de contabilidad utilizando un escenario hipotético de salario mínimo fijado en el 60 % de la media salarial nacional (con algunos escenarios alternativos también para comparación), con el fin de comparar y evaluar los niveles y sistemas de salario mínimo en Europa, así como de analizar las posibilidades y las dificultades que supone la coordinación de este tema.

Contexto político

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea excluye explícitamente el salario del conjunto de ámbitos en los que la UE tiene competencias para intervenir, y reconoce explícitamente la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación salarial. No obstante, instituciones europeas tales como la Comisión Europea, el Consejo Europeo e incluso el Banco Central Europeo han abordado la fijación de salarios durante dos décadas, como mínimo, en forma de declaraciones o recomendaciones en materia de remuneración y política relacionada con los salarios. En los últimos tiempos, este

tema se ha vuelto recurrente en numerosos foros e instrumentos políticos, especialmente a través de las recomendaciones de la Comisión resultado del Semestre Europeo y del intento, en 2013, de establecer un diálogo tripartito sobre la evolución de los salarios. Estas intervenciones deben observarse a la luz de políticas no monetarias dentro del marco institucional de la Unión Económica y Monetaria y de los llamamientos a mejorar la coordinación política macroeconómica, por un lado, y las políticas fiscales y salariales por el otro.

Principales conclusiones

Evolución de los salarios en relación con los diferentes regímenes de negociación salarial

La remuneración establecida mediante convenio colectivo, en mayor medida que la retribución efectiva, parece servir como una especie de garantía para los empleados en tiempos de crisis. No sigue rigurosamente las fluctuaciones de la producción.

Al igual que en otros muchos estudios, no se ha encontrado ninguna asociación clara entre los sistemas de negociación y el vínculo entre la remuneración y la productividad a medio plazo. Regímenes diferentes pueden producir resultados similares y regímenes parecidos pueden producir resultados diferentes en términos del vínculo entre la remuneración y la productividad (en términos de costes laborales unitarios).

En relación con el aspecto distributivo de los salarios en términos de costes laborales unitarios o la participación de los salarios en la economía, se registró un descenso generalizado en la mayoría de los Estados miembros; solo en la República Checa, Finlandia y el Reino Unido se incrementó la participación de los salarios en la economía. No obstante, se observó un retorno al crecimiento en numerosos Estados miembros durante la crisis y en el periodo posterior. Si bien el descenso observado con más frecuencia en la participación de los salarios en la economía se extendió por igual a todos los tipos de regímenes de negociación salarial, el retorno cíclico al crecimiento tuvo lugar, sobre todo, en regímenes

no descentralizados. No obstante, esto no puede desligarse completamente del hecho de que los países que más se han visto afectados por la crisis (y que, por lo tanto, han experimentado los recortes más importantes en los salarios) no registraron tal cambio de tendencia.

A escala sectorial, las disparidades en términos de remuneración establecida mediante convenio colectivo se han incrementando a lo largo del tiempo entre el sector público (gobiernos locales y función pública) y los sectores privados analizados en este estudio (metal, químico, minorista y bancario).

Políticas y niveles de retribución mínima en Europa: un ejercicio de contabilidad

A pesar de que todos los Estados miembros de la UE cuentan con mecanismos para fijar salarios mínimos, se registra una gran variedad en términos de sistemas y de niveles efectivos de retribución mínima, así como en relación con el alcance de los empleos mal remunerados. Se ha analizado la posibilidad de establecer un criterio común para la política en materia de salario mínimo (por ejemplo, un umbral común del 60 % de la media nacional). Los efectos de establecer un criterio común como este variarían considerablemente en función de los países, así como del grado y modo de coordinación (de puramente voluntario a regulado de forma centralizada).

Las principales dificultades a nivel institucional que supondría dicha coordinación probablemente estarían asociadas a los países donde los salarios mínimos se fijan en procesos de negociación colectiva, dado que, o bien habría que modificar el sistema (por ejemplo, establecer un salario mínimo fijado por ley subyacente a los salarios acordados en convenios colectivos), o bien, se requeriría un grado alto de coordinación con las acciones de los interlocutores sociales a escala nacional.

El efecto cuantitativo, medido en términos de proporción de trabajadores que están actualmente por debajo de un umbral de salario mínimo hipotético de la UE del 60 % de la media nacional, también variaría considerablemente en los diferentes países: sería más grande en Alemania, los Estados bálticos, Irlanda, Polonia, Reino Unido y Rumanía, y menor en Bélgica, Eslovaquia, los Estados nórdicos Francia y Portugal.

En el caso hipotético de que existiese una política coordinada en materia de salario mínimo, los países en los que más se sentiría el efecto institucional de dicha política serían aquellos con un menor impacto cuantitativo y viceversa. Esto se debe a que los países con salarios mínimos fijados mediante convenios colectivos tienden a tener una menor proporción de trabajadores con salarios más bajos y, por lo tanto, el impacto de la política común sería menor que en países con salarios mínimos establecidos por ley. La gran excepción es Alemania,

donde los salarios mínimos acordados mediante convenios colectivos coexisten con la mayor proporción de trabajadores mal remunerados.

El criterio de un salario mínimo del 60 % del salario medio nacional afectaría de forma desproporcionada a mujeres y a trabajadores jóvenes, habida cuenta de que dichos grupos suelen tener trabajos menos remunerados. El sector de los servicios personales y la pequeña empresa son los que más notarían el efecto de dicha política.

Indicadores políticos

La opción del salario establecido mediante convenio colectivo suele rechazarse en los debates en torno a la evolución de los salarios: no se dispone de datos armonizados, y las lagunas en relación con los datos y el conocimiento relacionado con los mecanismos de fijación de salarios son persistentes. Sin embargo, los salarios fijados en convenios colectivos son un importante impulsor de las retribuciones reales en muchos países, y son el componente de los salarios en el que más pueden influir los agentes implicados. Así pues, es necesario entender mejor la relación entre los salarios fijados en convenios colectivos y los resultados reales en materia de retribución.

Con respecto a los dos indicadores principales que resumen las evoluciones de los salarios en relación con las evoluciones de la productividad (costes laborales unitarios nominales y reales), es importante observar algunas deficiencias: la interpretación actual de ambos solo atiende a su cambio durante un determinado periodo, mientras que prácticamente se ignoran sus niveles iniciales y sus puntos de partida respectivos en relación con otros países.

Los tratados existentes excluyen de forma categórica los salarios de entre las competencias de la UE. Por lo tanto, cualquier forma de coordinación de políticas en materia de salario mínimo requeriría, o bien cambios considerables en los tratados, o bien algún tipo de coordinación oficiosa y voluntaria entre gobiernos o interlocutores sociales.

A pesar de que todos los Estados miembros tienen en la actualidad algún tipo de régimen de salario mínimo, la gran variedad de sistemas que existen en los diferentes países dificultaría un enfoque coordinado. En principio, cualquier tipo de coordinación sería probablemente más fácil en países con sistemas de salarios mínimos establecidos por ley que en países donde los salarios mínimos se fijan mediante convenios colectivos. Sin embargo, los mecanismos de legislación no vinculante podrían permitir el desarrollo de marcos comunes, respetando al mismo tiempo las diferencias institucionales nacionales.

Más información

El informe *Pay in Europe in the 21st century* («La remuneración en Europa en el siglo XXI») está disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>

Para más información, póngase contacto con Jorge Cabrita, investigador, en jca@eurofound.europa.eu