

Negociación colectiva en declive y desigualdad en aumento. Análisis comparado de cinco países de la UE

Gerhard BOSCH*

Resumen. *Las instituciones de fijación salarial pueden ser cruciales frente a la desigualdad de ingresos y sus efectos socioeconómicos desestabilizadores. Distinguiendo entre normas protectoras y de participación, el autor examina sus efectos respectivos en la incidencia del empleo de baja remuneración y en la desigualdad de ingresos en Alemania, Bélgica, Francia, Reino Unido y Suecia. Su análisis comparado de los efectos combinados del salario mínimo y la negociación colectiva muestra que esta es más eficaz que el primero para reducir la desigualdad, pero ambos requieren intervención estatal, sobre todo mediante normas de participación que frenen el desgaste de las instituciones de relaciones laborales.*

En los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial la desigualdad de ingresos en la mayoría de los países desarrollados se redujo significativamente gracias a la fuerza de los sindicatos y al elevado nivel de cobertura de la negociación colectiva. En 1957, incluso en los Estados Unidos (donde la cobertura en 2011 era solo del 13 por ciento; véase Visser, 2015), John Dunlop podía todavía afirmar que «debe asumirse que lo normal es que haya negociación colectiva» (Dunlop, 1957, pág. 125). En las últimas décadas, sin embargo, la calidad del empleo se ha deteriorado considerablemente en muchos países, al tiempo que ha ido aumentando la desigualdad de ingresos y el trabajo de baja remuneración, y se ha hecho constante el temor a la pérdida de ingresos, incluso entre trabajadores bien pagados.

Investigaciones anteriores han mostrado que los cambios estructurales, como la disminución de la demanda de trabajadores poco calificados y el crecimiento del sector de los servicios, y factores externos, como la desreglamentación de los mercados de productos, la privatización de los servicios públicos

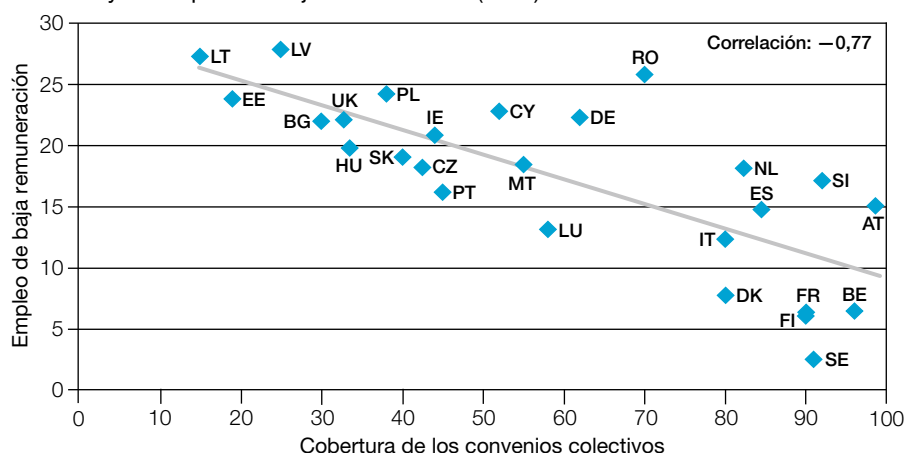
* Profesor de Sociología de la Universidad de Duisburg-Essen y Director del Instituto del Trabajo, las Competencias y la Capacitación (Institut Arbeit und Qualifikation, IAQ), Duisburg; dirección electrónica: gerhard.bosch@uni-due.de.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

o la libertad de proporcionar servicios en otros países con la plantilla propia de la empresa, «penetran» en los sistemas salariales nacionales, con diferentes consecuencias según los países. La mayor incidencia de los salarios bajos puede explicarse casi exclusivamente por el debilitamiento de estas instituciones (Bosch, Mayhew y Gautié, 2010; Salverda y Mayhew, 2009). También sabemos que una tasa elevada de cobertura de los convenios colectivos reduce la proporción de trabajadores con baja remuneración en mucho mayor grado que los salarios mínimos. En la Unión Europea (UE), el coeficiente de correlación entre esta tasa de cobertura y el porcentaje de trabajadores con baja remuneración en 2008-2010 era de 0,77 (véase el gráfico), mientras que solo se situaba en 0,34 en el caso del salario mínimo (Bosch y Weinkopf, 2013; Grimshaw, Bosch y Rubery, 2014).

Ello no es en absoluto sorprendente, ya que las escalas salariales negociadas colectivamente son en general más altas que el salario mínimo y ocupan las franjas intermedia o incluso superior de la distribución, muy por encima del mismo. Además, con la negociación colectiva no solo se fija la base salarial mínima, sino también normas de remuneración justa que garantizan que las competencias, las responsabilidades adicionales y, en particular, las condiciones y las horas de trabajo difíciles sean compensadas. Cuanto más inclusivos sean los convenios colectivos, mayor influencia tendrán en la distribución de los ingresos. Por el contrario, la negociación descentralizada puede incluso favorecer la dualidad de los mercados de trabajo, sobre todo

Gráfico. Porcentajes de cobertura de la negociación colectiva (2008-2009) y de empleo de baja remuneración (2010)



AT: Austria; BE: Bélgica; BG: Bulgaria; CY: Chipre; CZ: República Checa; DE: Alemania; DK: Dinamarca; EE: Estonia; ES: España; FI: Finlandia; FR: Francia; HU: Hungría; IE: Irlanda; IT: Italia; LT: Lituania; LU: Luxemburgo; LV: Letonia; MT: Malta; NL: Países Bajos; PL: Polonia; PT: Portugal; RO: Rumania; SE: Suecia; SI: Eslovenia; SK: Eslovaquia; UK: Reino Unido.

Fuente: Cálculos del autor sobre la base de Visser, 2015 (para la cobertura de la negociación colectiva), y de Bezzina, 2012 (para el empleo de baja remuneración).

porque solo tiene lugar en las empresas grandes. Los convenios colectivos nacionales o sectoriales son significativamente más inclusivos que los de empresa porque las normas que establecen se aplican también a los asalariados con poco poder de negociación, en particular a los que trabajan en empresas pequeñas. Los salarios mínimos, por otra parte, suelen establecerse por debajo del umbral de baja remuneración (dos tercios de la mediana salarial) y por consiguiente solo influyen en los salarios situados en los deciles más bajos de la distribución de ingresos. Tales efectos distribucionales pueden observarse en muchos y muy distintos países. De hecho, en una revisión de 49 estudios sobre convenios colectivos y desigualdad salarial tanto en países desarrollados como en desarrollo en las últimas décadas, Hayter y Weinberg (2011) muestran que los convenios colectivos reducen la desigualdad salarial en la economía en su conjunto.

Sin duda, sería deseable que los sindicatos fueran lo suficientemente fuertes como para aumentar la tasa de sindicación a través de campañas activas hasta alcanzar el punto en el que su propio poder negociador autónomo les permitiera volver a sentar a los empleadores en la mesa de negociaciones y de este modo incrementar la tasa de cobertura de los convenios colectivos. Sin embargo, en la actualidad esta perspectiva parece muy poco probable. Además, los sistemas de negociación completamente autónomos sin apoyo del Estado son muy vulnerables. Las empresas pueden aprovechar los periodos de fragilidad sindical (por ejemplo, cuando un cambio estructural rápido o la pérdida de empleo merma los bastiones donde reside su poder) para tratar de revocar los convenios colectivos y fijar los salarios de forma unilateral. Es el caso del Reino Unido, donde la cobertura de la negociación colectiva en el sector privado llegó a ser muy alta.

La conclusión que extraigo de todo ello es que, aunque la sindicación es importante y no debería abandonarse, la desigualdad de ingresos no puede reducirse sin un apoyo adicional del Estado. Tal apoyo puede, por supuesto, adoptar formas muy diversas y en ningún caso se limita a la intervención directa en el proceso de fijación salarial mediante salarios mínimos o declarando todos los convenios colectivos de aplicación general, como me propongo explicar en detalle a continuación.

Normas de protección y normas de participación

La distinción que hizo Sengenberger (1994) entre normas de protección y normas de participación puede ayudarnos a comprender mejor los diferentes tipos de influencia estatal en el proceso de fijación salarial y en otras condiciones laborales. Las normas protectoras, como el salario mínimo o el número máximo de horas, rigen de forma directa las condiciones de trabajo. Las normas de participación confieren derechos de consulta o de codeterminación a los asalariados o a sus representantes y organizaciones, protegiéndolos de la discriminación cuando tratan de ejercer dichos derechos o proporcionándoles los recursos necesarios para ello (tiempo y dinero). Mediante el establecimiento

de normas de participación, el Estado puede, por así decir, permitir que sean otros los que influyan en las condiciones de trabajo y de empleo en su lugar¹.

El cuadro da cuenta de las considerables diferencias existentes entre cinco Estados miembros de la UE en lo que respecta a la combinación de estas normas. En los dos sistemas salariales tradicionalmente descritos como autónomos (el de Alemania antes de 2007 y el de Suecia), el Estado no interviene directamente en el proceso de fijación salarial con normas protectoras. Más bien, la franja más vulnerable del mercado de trabajo se refuerza mediante amplios derechos de codeterminación a nivel empresarial y de lugar de trabajo. Suecia tiene uno de los sistemas autónomos más sólidos, ya que en su caso el Estado también ha cedido la administración de los fondos de desempleo a los sindicatos. Los diversos fondos corresponden a grandes rasgos a las áreas geográficas de sindicación, lo cual la facilita (Lind, 2007). Como consecuencia, la densidad sindical en Suecia fue del 67,7 por ciento en 2011 (Visser, 2015). Las partes en la negociación colectiva pueden concluir convenios sectoriales autónomos en los que se establecen salarios de base efectivos a un nivel situado entre el 50 y el 70 por ciento del salario medio (Eldring y Alsos, 2012, pág. 78), lo cual supera los salarios mínimos establecidos por ley en la mayoría de los países europeos. Por consiguiente, la proporción de trabajadores con baja remuneración en Suecia es inferior a la de cualquier otro país del continente, y se situaba en un 2,5 por ciento en 2012.

La principal amenaza a la estabilidad del sistema sueco es la injerencia a través de canales políticos o jurídicos en los recursos de los sindicatos. En 2006, el Gobierno conservador encareció considerablemente la afiliación a los fondos de desempleo y a los propios sindicatos disminuyendo los porcentajes de las cotizaciones a unos y a otros que podían dar derecho a reducción de impuestos y supeditando el nivel de cotización a la tasa de desempleo de cada sector. Tras esta nueva reglamentación, la densidad sindical en Suecia cayó en un 6 por ciento en solo dos años, 2007 y 2008 (Kjellberg, 2009, pág. 502).

Alemania tenía uno de los sistemas autónomos más frágiles. Incluso en 1978, momento de apogeo sindical, no había más que un 35,5 por ciento de los asalariados sindicados (Visser, 2015). Ello quiere decir que el sistema alemán dependía en gran medida de la voluntad de las empresas de afiliarse a asociaciones de empleadores. Hasta la reunificación de Alemania, momento en que la mayoría de las empresas pertenecían a estas asociaciones, la tasa de cobertura de los convenios colectivos estaba en torno al 85 por ciento (*ibid.*), porcentaje varias veces superior al de la densidad sindical. Sin embargo, tras la reunificación, el nivel elevado de desempleo y la desreglamentación de los mercados de productos y de trabajo dio a las empresas de sectores caracterizados por baja densidad sindical y pocos comités de empresa electos la oportunidad de cambiar

¹ Sengenberger también define la categoría de «normas de promoción», que incrementan las alternativas individuales, por ejemplo, las normas sobre horarios compatibles con la vida familiar, formación en el empleo y la posibilidad de utilizar ciertos componentes salariales a efectos específicos, como la pensión de vejez.

Cuadro. Normas protectoras y normas de participación en cinco sistemas nacionales de fijación salarial

	Alemania	Suecia	Reino Unido	Francia	Bélgica
Normas					
Protectoras	Básicas*	Ninguna	Básicas	Exigentes	Exigentes
De participación	Moderadas	Exigentes	Ninguna	Básicas	Exigentes
Densidad sindical	18	70	26	8	50
Cobertura de la negociación colectiva (porcentaje de asalariados)	62	88	29	98	96
Porcentaje de empleo de baja remuneración (>2/3 de la mediana salarial), 2010	22,2	2,5	22,1	6,1	6,4

* A partir de 2007, con la introducción de salarios mínimos sectoriales, y de 2015, con el salario mínimo nacional.

Nota: Desafortunadamente, el ETUI no proporciona un año de referencia en relación con la cobertura de negociación colectiva ni con la densidad sindical.

Fuentes: Compilación del autor sobre la base de ETUI, 2015; Bezzina, 2012 (porcentajes de empleo de baja remuneración de 2010).

de estrategia. Abandonaron las asociaciones de empleadores o simplemente no se unieron a ellas en el caso de las empresas recién creadas. Además, la denominada Ley Hartz, de 2003, tenía por objeto expandir la franja de baja remuneración del mercado de trabajo. Reduciendo las prestaciones de desempleo para los desempleados a largo plazo al nivel más bajo y modificando los criterios de selección de los beneficiarios, las reformas de Hartz supusieron una presión para que los desempleados aceptaran empleos remunerados hasta un 30 por ciento por debajo del nivel salarial local. La desreglamentación del trabajo temporal por agencia y los llamados «miniempleos»² hicieron posible sustituir a asalariados con contratos estables por otros trabajadores contratados de forma precaria.

La cobertura de negociación colectiva cayó al 61 por ciento en 2010 (*ibid.*), y ello supuso un aumento considerable del segmento de baja remuneración. Sin embargo, la existencia de comités de empresa fuertes en sectores clave impidió el derrumbe definitivo de la negociación sectorial en el sector privado, como había ocurrido en el Reino Unido. En ámbitos importantes de la economía siguió funcionando el antiguo sistema autónomo de negociación colectiva, mientras que en otros los empleadores establecían los salarios unilateralmente. Dado que el segmento de baja remuneración, con sus estrategias de externalización, también estaba teniendo un efecto colateral cada vez más fuerte en aquellos otros segmentos del mercado de trabajo que continuaban regulados por convenios colectivos, en 2006 los sindicatos de las manufacturas se unieron a los de los servicios

² Se trata de empleos con un salario máximo mensual de 450 euros que eximen al trabajador de impuestos y otras deducciones. Los empleadores están sometidos a una cotización plana del 30 por ciento. En virtud de la legislación europea y alemana, los titulares de miniempleos tienen derecho a la misma remuneración que otros asalariados que realizan el mismo trabajo y también a vacaciones pagadas, entre ellas los días festivos oficiales, y a licencias pagadas por enfermedad. En la práctica, sin embargo, la mayoría de ellos no disfruta de vacaciones pagadas o tarda en recibir la remuneración en caso de enfermedad, por lo que su contratación resulta mucho más barata que la de un trabajador a tiempo parcial con seguridad social (Weinkopf, 2014).

para exigir el establecimiento de un salario mínimo. La introducción de salarios mínimos sectoriales en 2007 y, posteriormente, de un salario mínimo nacional en 2015 marcó la transición de un sistema autónomo a otro híbrido con intervención estatal directa en el proceso de fijación salarial. Los sindicatos ejercieron una influencia considerable en la forma que tomó el salario mínimo obligatorio acordado por el Partido Socialdemócrata (SPD) en sus conversaciones con la coalición gubernamental a finales de 2013, tratando de garantizar que la transición al sistema híbrido respetara al máximo el sistema anterior. Y lo lograron: las partes en la negociación colectiva tienen mayor influencia en el salario mínimo en Alemania que en Francia o en el Reino Unido, por ejemplo. A finales de 2016 podrán negociar derogaciones al mismo mediante la conclusión de convenios colectivos sectoriales. Los únicos miembros con derecho a voto de la nueva comisión sobre salario mínimo (que a partir de 2017 recomendará aumentos cada dos años) serán los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Sus miembros académicos solo tendrán una función asesora. Los criterios para cualquier incremento del salario mínimo propuesto deberán ser consensuados, de forma que la negociación colectiva tendrá precedencia sobre las consideraciones políticas a la hora de determinarlos. Además, las disposiciones sobre salario mínimo son parte de una ley más amplia que facilita que los convenios colectivos sean declarados de aplicación general y permite que en cada sector se fijen salarios mínimos superiores. La ley recibió un título – Ley sobre el fortalecimiento de la negociación colectiva libre (*Tarifautonomiestärkungsgesetz*)– que expresa claramente la intención política de utilizar el salario mínimo como plataforma para reforzar la negociación colectiva libre. La expectativa de que el poder «activador» del salario mínimo llegue realmente a funcionar no es del todo infundada. Aun en el momento en que se estaba estableciendo el salario mínimo, la negociación colectiva tuvo lugar en una serie de sectores (procesamiento de carnes, peluquería, agricultura, horticultura y silvicultura), entre otras cosas para ganar tiempo a fin de ajustar los niveles colectivamente acordados, sobre todo en el este del país.

Bélgica también tiene un sistema híbrido con una combinación de normas muy protectoras y normas de participación. Las últimas consagran derechos de codeterminación en los lugares de trabajo y de gestión del régimen de seguro de desempleo, un modelo conocido como sistema de Gante. Además, el poder negociador de los sindicatos belgas también se refuerza con normas protectoras en forma de salario mínimo obligatorio y un procedimiento para concluir convenios colectivos de aplicación general en la mayoría de los sectores. La protección dual que ofrece este sistema híbrido tiene como efecto una combinación de densidad sindical elevada (50 por ciento) y una cobertura de negociación colectiva prácticamente universal (96 por ciento). En la práctica, el salario mínimo obligatorio desempeña una función menor, ya que los sindicatos en la mayoría de los sectores pueden negociar salarios más altos que, además, se aplican a todos los asalariados de cada sector. Como consecuencia, el porcentaje de trabajadores de baja remuneración en Bélgica es muy pequeño.

Hasta bien entrada la década de 1970, el Reino Unido mantuvo un sistema de negociación salarial autónomo, una alta densidad sindical y una cobertura amplia de negociación colectiva. El sistema funcionaba sin apoyo estatal en forma de normas de participación. A diferencia de los alemanes, pues, los sindicatos británicos no contaban con salvaguardias jurídicas que protegieran su base organizativa en las empresas. Debilitados además por la fuerte crisis estructural del sector manufacturero, poco pudieron hacer para frenar la retirada de las asociaciones de empleadores de la mesa de negociaciones durante la era Thatcher. En 1993, la abolición de los consejos salariales, que eran los encargados de fijar los salarios en varios sectores de baja remuneración, inclinó la balanza del poder todavía más a favor de los empleadores. Ello provocó un drástico aumento de la baja remuneración y un deterioro de las prestaciones vinculadas a los puestos mal pagados, lo cual, a su vez, condujo al establecimiento de un salario mínimo obligatorio en 1999. Actualmente el Reino Unido es uno de los países con un sistema de fijación salarial no sustentado en normas de participación vinculantes y en los que el Estado solo garantiza derechos protectores mínimos. El porcentaje de trabajadores con baja remuneración sigue siendo alto debido a que el salario mínimo es una medida aislada (Grimshaw, Bosch y Rubery, 2014). En el sector privado no había partes negociadoras fuertes que pudieran utilizarlo como punto de partida para acordar salarios más altos. En algunos sectores, como la venta minorista, ha ejercido incluso una influencia a la baja en los niveles salariales.

En Francia, por el contrario, la intervención del Estado en el proceso de fijación salarial es contundente. No solo establece una base de partida gracias al salario mínimo obligatorio, sino que además declara prácticamente todos los convenios colectivos de aplicación general. A ello se une el fortalecimiento de los derechos de participación de los sindicatos y de los comités de empresa, aunque en menor medida que en Alemania o en Suecia. A diferencia de lo que sucede en Bélgica, donde los sindicatos, gracias a la alta tasa de sindicación, pueden sentar a las asociaciones de empleadores en la mesa de negociaciones sin ayuda del Estado, los sindicatos franceses tienen poco poder, por lo que la negociación salarial solo se entabla cuando el Estado incrementa el salario mínimo. Dado que los niveles salariales más bajos colectivamente acordados en la mayoría de los sectores están próximos al salario mínimo obligatorio, la frecuencia de la negociación colectiva y de los incrementos de los niveles de remuneración viene determinada en gran medida por los aumentos de dicho salario mínimo. En noviembre de 2011, por ejemplo, el escalón salarial más bajo en el 86 por ciento de todos los convenios colectivos estaba al nivel del salario mínimo o ligeramente por encima (>105 por ciento), mientras que en el 9,2 por ciento de los convenios colectivos quedaba por debajo. Un mes después del último incremento del salario mínimo, la proporción de convenios colectivos que fijaban niveles salariales por debajo del mínimo aumentó en un 49 por ciento. Ello desencadenó una ronda de negociaciones durante la cual los niveles salariales volvieron a situarse, en la mayoría de los casos, por encima del mínimo (DARES, 2012, pág. 351). Como resultado de los aumentos

de los niveles salariales más bajos colectivamente acordados, toda la escala salarial, con sus diferencias porcentuales entre los grados individuales, aumenta.

A partir de 2013 es posible en Francia negociar cambios salariales y de las horas de trabajo a nivel empresarial en caso de problemas de competitividad, siempre que se respeten el salario mínimo, la reglamentación sobre horas de trabajo y los convenios colectivos sectoriales. Además, se concedió por primera vez a los asalariados el derecho de contar con un representante en la junta o consejo de supervisión de las empresas de 5000 asalariados como mínimo³. Sin embargo, si bien el Estado garantiza a los sindicatos derechos de consulta, no ha reforzado su base organizativa con un sistema como el de Gante, a diferencia de lo que sucede en la vecina Bélgica o en Suecia. Solo un pequeño número de asalariados están sindicados, lo cual deja a los sindicatos franceses con pocos recursos económicos y sin posibilidad de proporcionar un apoyo adecuado a sus representantes en las empresas y lugares de trabajo. A diferencia de sus homólogos suecos, los sindicatos franceses temen, y no sin motivo, que la negociación descentralizada sobre cláusulas derogatorias en los convenios colectivos o en la legislación laboral vaya en su perjuicio.

Observaciones finales

La distinción entre normas protectoras y normas de participación ha demostrado ser útil por tres motivos. En primer lugar, muestra que los sistemas de fijación salarial descritos como «autónomos» no lo son tanto. En realidad, están bien «al amparo de la ley». El Estado sueco interviene de forma «habilitadora» compensando la inferioridad estructural de los sindicatos con sólidas normas laborales de participación. Ello hace posible delegar poder negociador en los interlocutores sociales sin que el propio Estado tenga que intervenir a posteriori con medidas correctivas, como el salario mínimo, para frenar el aumento de los trabajadores con baja remuneración. En segundo lugar, el impulso de la codeterminación en las empresas y lugares de trabajo, que se produjo principalmente en los decenios de 1970 a 1990, estabilizó estos sistemas gracias a la consagración de derechos de participación en la legislación. En tercer lugar, parece que las normas protectoras y de participación pueden reforzarse mutuamente, como muestra el ejemplo belga. Los derechos de participación garantizados por ley facilitan el establecimiento de órganos de representación de los asalariados en el lugar de trabajo y la sindicación de los trabajadores, lo cual a su vez promueve la negociación colectiva.

Las medidas contra la desigualdad de ingresos no deberían limitarse exclusivamente a la intervención estatal directa en el proceso de fijación salarial, sino que deberían incluir también el establecimiento de normas de participación. Sin embargo, dichas normas no tendrán efecto alguno en la práctica a menos que

³ Véase el acuerdo nacional interprofesional de 11 de enero de 2011 para un nuevo modelo económico y social al servicio de la competitividad de las empresas y de la seguridad del empleo y de las carreras profesionales de los asalariados, disponible en francés en <http://direccte.gouv.fr/IMG/pdf/ANI_securisation_de_l_emploi.pdf> [última consulta, el 6 de marzo de 2015].

sean sustantivas y amplíen las opciones y los recursos a disposición de los representantes de los asalariados. La sustancia debe consistir en garantizar derechos de codeterminación como los que los comités de empresa alemanes y los sindicatos suecos disfrutaban en cuestiones importantes de política de recursos humanos (contratación, despidos, horas extraordinarias, subcontratación, etc.) y prever la posibilidad de que los representantes de los asalariados queden liberados de sus tareas para ejercer su papel, así como oportunidades de que se formen para el mismo y una protección especial contra el despido. Por el contrario, la participación puramente formal de sindicatos sin verdadero poder en el diálogo social que otorga tanto la legislación europea como la nacional de muchos de sus Estados miembros (Meardi, 2012) solo sirve para dar legitimidad política a los gobiernos y poco tiene que ver con la genuina participación.

Las normas protectoras y de participación descritas en los ejemplos de países que hemos visto surgieron a partir de conflictos sociales entre el capital y el trabajo y son reflejo del equilibrio de fuerzas en un determinado momento. Sin embargo, ese equilibrio puede cambiar hasta el punto de que los compromisos históricos se pongan en tela de juicio (Pontusson, 2005, pág. 165). Prácticamente en ningún otro ámbito el equilibrio de poder puede cambiar tan rápido como en el del empleo, lo cual repercutirá inevitablemente en la acción estatal. La enseñanza o el régimen de bienestar, por ejemplo, son ámbitos en gran medida estatales que suelen caracterizarse por una estabilidad considerable y guiarse por el peso de la tradición, pero ello no se aplica necesariamente a las relaciones laborales. En este ámbito, el equilibrio de poder se inclinó del lado de los empleadores en las últimas décadas con efectos devastadores en la calidad del empleo, como consecuencia de la desreglamentación de los mercados de productos y de trabajo, los acuerdos de libre comercio, la privatización de las actividades estatales, la transferencia de funciones de las plantas con mucha presencia sindical a segmentos desregulados del mercado de trabajo nacional o internacional, la crisis económica y el rápido crecimiento de nuevos sectores de servicios con menor densidad sindical. El cambio ha sido más bien gradual, a medida que se acumulaban los diversos factores de influencia, degradando lentamente las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, muchos Estados van perdiendo la posibilidad de delegar en interlocutores sociales con capacidad para actuar, por lo que, paradójicamente, «en la era de la liberalización [...] el Estado también crece» (Levy, 2006). Las diferencias en lo relativo a la calidad del empleo entre los países pueden explicarse en términos de «capacidad organizativa relativa de los empleadores y de los trabajadores y de forma de mediación del Estado» (Gallie, 2007, pág. 87). La revitalización de viejas instituciones y la creación de otras nuevas como el salario mínimo en Alemania siempre requiere el favor del poder político (Korpi, 1983).

Bibliografía citada

Bezzina, Eusebio. 2012. *In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners*. Statistics in Focus, Population and Social Conditions, núm. 48. Luxemburgo, Eurostat.

- Bosch, Gerhard; Mayhew, Ken, y Gautié, Jérôme. 2010. «Industrial relations, legal regulations, and wage setting», en Jérôme Gautié y John Schmitt (directores): *Low-wage work in the wealthy world*. Nueva York, Russell Sage, págs. 91-146.
- , y Weinkopf, Claudia. 2013. «Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tarifröhnen», *WSI-Mitteilungen*, vol. 66, núm. 6, págs. 393-403.
- DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques). 2012. *Bilans et rapports: La négociation collective en 2011*. París, Ministerio de Trabajo, Empleo y Salud.
- Dunlop, John T. 1957. «The task of contemporary wage theory», en George W. Taylor y Frank C. Pierson (directores): *New concepts in wage determination*. Nueva York, McGraw-Hill, págs. 117-139.
- Eldring, Line, y Alsos, Kristin. 2012. *European minimum wage: A Nordic outlook*. Informe de la Fundación FAFO para la investigación, núm. 16. Oslo, FAFO.
- ETUI (Instituto Sindical Europeo). 2015. *National industrial relations*. Bruselas. Disponible en <<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>> [última consulta, el 3 de marzo de 2015].
- Gallie, Duncan. 2007. «Production regimes and the quality of employment in Europe», *Annual Review of Sociology*, vol. 33, págs. 85-104.
- Grimshaw, Damian; Bosch, Gerhard, y Rubery, Jill. 2014. «Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, págs. 470-498.
- Hayter, Susan, y Weinberg, B. 2011. «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», en Susan Hayter (directora): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*. Cheltenham, Edward Elgar, págs. 136-186.
- Kjellberg, Anders. 2009. «The Swedish Ghent system and trade unions under pressure», *Transfer*, vol. 15, núm. 3-4, págs. 481-504.
- Korpi, Walter. 1983. *The democratic class struggle*. Londres, Routledge y Kegan Paul.
- Levy, Jonah D. 2006. «The State also rises: The roots of contemporary state activism», en Jonah D. Levy (director): *The State after statism. New state activities in the age of liberalization*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press, págs. 1-28.
- Lind, Jens. 2007. «A Nordic saga? The Ghent system and trade unions», *International Journal of Employment Studies*, vol. 15, núm. 1, págs. 49-68.
- Meardi, Guglielmo. 2012. *Social failures of EU enlargement: A case of workers voting with their feet*. Nueva York, Routledge.
- Pontusson, Jonas. 2005. «Varieties and commonalities of capitalism», en David Coates (director): *Varieties of capitalism, varieties of approaches*. Basingstoke, Palgrave Macmillan, págs. 163-188.
- Salverda, Wiemer, y Mayhew, Ken. 2009. «Capitalist economies and wage inequality», *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 25, núm. 1, págs. 126-154.
- Sengenberger, Werner. 1994. «Protection – participation – promotion: The systemic nature and effects of labour standards», en Werner Sengenberger y Duncan Campbell (directores): *Creating economic opportunities: The role of labour standards in industrial restructuring*. Ginebra, OIT, págs. 45-60.
- Visser, Jelle. 2015. *Institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts (ICTWSS). An international database*. Amsterdam, Institute for Advanced Labour Studies (AIAS).
- Weinkopf, Claudia. 2014. «Women's employment in Germany: Robust in crisis but vulnerable in job quality», en Anne Eydoux, Antoine Math y Hélène Périer (directores): *European labour markets in times of crisis – A gender perspective*. Revista del Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), colección Débats et politiques, núm. 133. París, OFCE, págs. 189-214.