



REPERCUSIONES DE LAS REFORMAS LEGISLATIVAS SOBRE LOS MERCADOS DE TRABAJO DE POLONIA Y HUNGRÍA.

Fernando Alonso Guinea.

RESUMEN

La ampliación de la Unión Europea para acoger a los países de Europa Central y Oriental ha provocado cambios en la composición y las características de los mercados de trabajo de estos países. Dichos cambios han sido radicales en algunos casos. Este artículo considera que los mercados de trabajo de algunos países candidatos a la adhesión han cambiado sus legislaciones laborales por las exigencias impuestas para armonizarlos con los Estados miembros de la UE. Así se ha ido fraguando una lenta pero constante transformación que a día de hoy está cercana a su finalización, si bien aún faltan algunas fases para su finalización. Tras los problemas atravesados a principios de los noventa y las crisis de empleo experimentadas a finales de los noventa, hay claros signos de recuperación en los mercados de trabajo. Estas recuperaciones han tenido bastante que ver en la mayor

parte de los casos con las reformas legislativas que se han aplicado sobre los Códigos de Trabajo y que han tenido su impacto sobre los niveles de empleo.

Palabras clave: Mercado de trabajo; legislación; Códigos de trabajo; Sindicatos; Convenios colectivos.

ABSTRACT

Legal reforms issues on Polish and Hungarian labour market

Enlargement of the European Union to embrace the countries of Central and Eastern Europe had been changed the composition and characteristics of its own labour markets radically. This paper considers how the labour markets of some accession countries are performing and how far they must to change to converge, in performance terms, with those of the existing Member States. It is clear that the painful transition underway in the Central and Eastern European candidate countries has some way to run before completion. But after the slowdown of the late 1990s, there are welcome signs of labour markets recovery, although this has yet to filter the Labour Code changes through to impact on employment rates.

Keywords: Labour markets; Legislation; labour code; Trade Unions; Colective bargaining.

Teléfono 91-3942404

Fax 91-3942499

Dirección postal

Papeles del Este, Transiciones Poscomunistas.

Departamento de Economía Aplicada I. Pabellón de 2º Curso.

Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Campus de Somosaguas. Pozuelo de Alarcón. 28223 Madrid. España.

Correo electrónico

Información general: papeles@ccee.ucm.es

Administrador de Web: papeles@ccee.ucm.es

Las Reformas Laborales en los países del Este de Europa

Fernando Alonso Guinea¹

La reciente ratificación de la elección, por parte del Consejo de Ministros de Asuntos Exteriores de la Unión Europea, de los países que formarán parte de la UE a partir del 1 de mayo de 2004², abre un nuevo horizonte para los mercados laborales de los futuros miembros. Sin embargo, las preocupaciones de los Estados miembros han obligado a debatir sobre los largos periodos transitorios necesarios para aplicar la libre movilidad de personas. Los flujos migratorios y las diferentes disposiciones legales en el ámbito laboral están en el trasfondo de la decisión de postergar y dilatar la entrada en vigor de algunas de las disposiciones del mercado único para los futuros miembros. Según las recomendaciones de la Comisión para reducir los periodos transitorios es necesario realizar nuevas reformas ante la insuficiencia de las ya aplicadas.

Los capítulos correspondientes a las reformas en la agricultura y los mercados de trabajo preocupan especialmente a los Comités de la Comisión encargados de evaluar el impacto sobre el presupuesto y los mercados laborales de la UE. Las marcadas diferencias de salarios y nivel de vida pueden suponer un incentivo importante para activar los flujos migratorios desde el Este hacia los Estados miembros.

¿Han sido suficientemente efectivas dichas reformas en los mercados de trabajo de Polonia y de Hungría? ¿Qué carencias siguen teniendo sus mercados laborales? ¿Están justificados los largos periodos transitorios para la libertad de circulación de personas? ¿Responden los plazos propuestos al tiempo necesario para solucionar los problemas de los mercados de trabajo internos de la Unión?

En el presente artículo se intentan compilar las reformas aplicadas hasta la fecha en estos dos países y analizar la incidencia que sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo han tenido para así extraer conclusiones acerca de la conveniencia de los plazos propuestos por la UE.

¹ Profesor de Economía Aplicada I en la Universidad Complutense de Madrid

² Publicado en el DOCE (noviembre 2002): Polonia, Hungría, República Checa, República Eslovaca, Letonia, Lituania, Estonia, Eslovenia, Malta y Chipre.

POLONIA

Los sindicatos protagonistas en el diálogo social

Es un país caracterizado históricamente por la elevada influencia que los sindicatos han tenido en la vida pública y social. En el año 1988, más del 80% de los trabajadores estaban afiliados a los sindicatos. Este papel que los representantes de los trabajadores desempeñaron tradicionalmente insertó a los sindicatos de carácter nacional en la vida pública y política del país. Sin embargo, el respaldo que obtuvieron de la población no se ha visto compensado con los logros obtenidos por los trabajadores en el mercado laboral. Cada una de las reformas pactadas por los sindicatos, gobierno y empresarios ha supuesto pérdidas de derechos adquiridos, pérdidas de poder adquisitivo y contratos laborales más precarios. El resultado de esta situación ha sido un mayor apoyo de los trabajadores a los sindicatos de empresa, ramo o sector y un menor apoyo a los sindicatos de ámbito nacional.

En 2002, siguen siendo alrededor de tres millones de polacos los que siguen afiliados. Sin embargo, la mayor parte de ellos están adscritos a sindicatos sectoriales, solo un 6% sigue afiliado a sindicatos de dimensión estatal. Los altos niveles de asociación sindical conviven con una multitud de pequeños sindicatos sectoriales.

Tabla 1

Porcentaje de trabajadores afiliados a sindicatos nacionales

Afiliación Sindical En Polonia	1991	1994	1999	2002
Total	18%	14%	11%	6%
Solidaridad	9%	5%	5%	2%
OPZZ	6%	5%	3%	2%
Otros	3%	4%	3%	2%

Fuente: (Composition of trade unions towards the end of 2001, CBOS, Varsovia, 2002)
Centrum Badania Opinii Społecznej.

Con el cambio de sistema económico, desde 1989 fue necesario, como en el resto de países vecinos, formular una nueva política de empleo en Polonia. Estas nuevas políticas de empleo no solo debían adaptarse a un mercado de trabajo cambiante y a un sistema económico en transición, sino que, además debían integrarse en un sistema económico mundial cada vez más globalizado.

Reformas del mercado de trabajo en Polonia

El Código de trabajo de 1989

Los cambios incorporados al Código de Trabajo de 1989 se centraban en adaptar el mercado de trabajo a la racionalidad microeconómica y proteger los intereses de determinados grupos de presión. Los organismos internacionales presionaban a Polonia a que respetase los equilibrios macroeconómicos³ y aplicase políticas monetarias y presupuestarias ortodoxas. Para compatibilizar ambas restricciones era necesario introducir reformas que permitieran a las empresas públicas y privadas tomar sus decisiones estratégicas acerca de aspectos como el número de empleados, salarios, dividendos, inversiones o nivel de endeudamiento. Las nuevas normas liberalizaban muchos de estos aspectos, pero a cambio imponían de forma inmediata algunas condiciones:

- crear un mercado de trabajo con instituciones competentes que asegurasen flujos de información para el ajuste del mercado entre oferta y demanda
- Dar a las empresas la oportunidad de, en base a sus cálculos de beneficio, tomaran las decisiones que creyeran oportunas para sus intereses y los generales de las empresas
- Introducir el cálculo de parámetros empresariales que sirvieran de referencia para evaluar la marcha de la economía del país y que permitiera tomar decisiones al gobierno según las circunstancias macroeconómicas y las prioridades de la política económica.

La introducción de las nuevas normas permitía una supresión de normas sin precedentes del mercado de trabajo polaco. La liberalización del despido y las negociaciones con los sindicatos tomaron gran importancia en los siguientes años.

La política de empleo se tenía que enfrentar a nuevos retos ya que durante la década anterior se había restringido a camuflar los desempleados a través de medidas de política económica, industrial o de empleo. En la práctica, la medida se tradujo en una total libertad por parte de las empresas para despedir aquellos trabajadores sobrantes, cuyos puestos fuesen redundantes o su productividad casi nula. A este efecto, se elaboró una ley que se aprobó junto con las nuevas disposiciones del Código de Trabajo en 1989 que permitió a las empresas realizar despidos masivos en caso de pasar por crisis económicas que hicieran inviable su continuidad.

Para despedir empleados, las empresas tenían que pagar una indemnización alta a los trabajadores que expulsasen de sus puestos. Estas condiciones de los despidos se negociaron por parte de los directivos, los sindicatos y los empleadores. La negociación fue especialmente dura en las empresas de titularidad pública. Los

³ FMI: *Annual Report* Fondo Monetario Internacional 1990 y 1991. *World Economic Outlook*. Fondo Monetario Internacional 1991-1995.

cambios en el estatus de las empresas y en la propiedad de su capital dieron una nueva dimensión a las negociaciones. Estas situaciones diversas en las empresas exigieron la elaboración de una legislación unificada que finalmente supuso una nueva reforma del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo de 1996

Con los avances en los procesos de privatización y las reconversiones laborales iniciadas por los nuevos propietarios de las empresas surgieron tratos discriminatorios entre los empleados de los sectores público y privado durante la transición económica. El peso de los sindicatos en las empresas estatales era superior al de las privadas. Las deficiencias en la protección de los trabajadores se hacían más patentes en las multinacionales instaladas en el país, donde los contratos y las condiciones laborales se negociaban personalmente con los empleados. La base de los incrementos salariales en las empresas participadas por capital extranjero pasó a ser el incremento en la productividad laboral. La reforma laboral llevada a cabo en 1996 terminó con los privilegios de los empleados de las empresas públicas no privatizadas y de los funcionarios.

Esta reforma provocó un masivo trasvase de mano de obra desde el sector público al privado de la economía. El elemento que compensaba los salarios inferiores del sector público de la economía era la seguridad en los puestos de trabajo y los elevados costes de despido para el Estado. Al incrementarse los costes laborales en el sector privado y equipararse las condiciones de despido a las de los empleados públicos, las barreras para el flujo de trabajadores del sector público hacia el privado se rompieron, y alimentados por las diferencias salariales, iniciaron el éxodo hacia las empresas privadas.

El incremento de los costes laborales del sector privado se debió, entre otras razones, a los fondos necesarios para mejorar los registros de empleo, a la extensión del periodo de vacaciones pagadas, a la implantación de controles y exámenes médicos pagados por las empresas para todos sus trabajadores, al pago por parte de las empresas del primer mes de baja de los trabajadores y a la obligación de contratar un seguro por parte de las pequeñas empresas para abonar los sueldos de sus empleados enfermos de forma que dichas aseguradoras realicen los pagos correspondientes a la empresa.

La reforma laboral de 1998

Sin embargo, la evolución del número de desempleos y la situación presupuestaria impidieron seguir con la tendencia que mejoraba las condiciones laborales a costa de incrementar los costes del trabajo y una nueva reforma en 1998 satisfizo las reclamaciones de los empleadores para disminuir los costes laborales, reduciendo a su vez la calidad en el trabajo y el sistema de coberturas sociales.

El diálogo social

Polonia se caracterizó entre 1992 y 1995 por su alto índice de conflictividad social. Las huelgas durante ese periodo se sucedieron afectando a porcentajes muy importantes de trabajadores. Recientemente, ante el deterioro del mercado laboral, se han reproducido las huelgas de los trabajadores.

Tabla 2

Huelgas en Polonia (1990-2001)

Polonia	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Número de huelgas	250	305	6351	7443	429	42	21	35	37	920	44	11
Empleados en huelga												
En miles	115,7	221,5	752,4	383,2	211,2	18,1	44,2	14,2	16,9	27,1	7,9	1,4
En porcentaje de los empleados pagados en las empresas donde las huelgas se hicieron	29,7	43,8	41,4	39,1	31,7	37,6	63,8	42,4	25,2	42,9	27,5	32,8
Número de días perdidos por huelgas												
En miles	159	517,6	2360	580,4	561,8	56,3	75	27,8	43,8	106,9	74,3	4,2
En porcentaje de los empleados pagados los días en que se hicieron las huelgas	0,41	nd	nd	nd	nd	1,17	nd	nd	Nd	nd	2,6	1

Fuente: Statistical Yearbook of Labour 1997 y 2002. Poland.

El diálogo social se enmarca en los encuentros de la Comisión Tripartita para los asuntos sociales y económicos que se adoptó en agosto de 2001. La creación de la Comisión fue alentada por la Comisión Europea. Entre los sectores económicos abarcados por la Comisión Tripartita se han creado hasta la fecha dos subcomisiones especiales para “navegación y pesca” y “siderurgia”. Faltan por desarrollar subcomisiones para el resto de sectores.

Adaptación en 2002 del Código de trabajo al “acervo comunitario”

En el mes de mayo de 2002 se han transpuesto al Código de Trabajo normas que obligan a las autoridades polacas a asumir las directivas comunitarias ante la

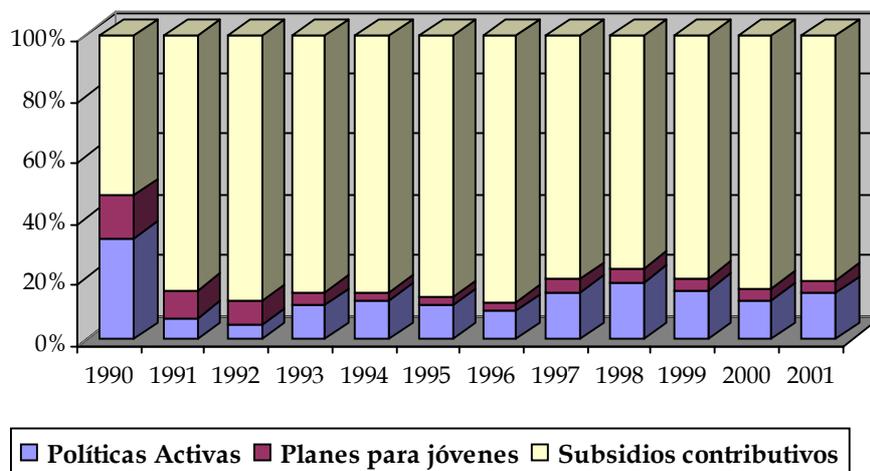
inminente integración del país en la UE. Esto implica la asunción del acervo comunitario, también en materia laboral. Las modificaciones introducidas afectan al límite de tiempo de trabajo semanal. También se han introducido elementos para potenciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como normativas sobre seguridad e higiene en el trabajo (sustancias tóxicas, minería y trabajos expuestos a riesgos para la salud). En este último aspecto también se aprobó una normativa sobre consumo de tabaco en los lugares públicos y de trabajo.

Las políticas de empleo

Otros cambios se han desencadenado en el ámbito laboral polaco. Entre ellos tiene especial relevancia el giro experimentado por la política de empleo. Hasta el año 1989 los planes de formación de los trabajadores corrían por cuenta de las empresas públicas.

A partir de ese instante, el Estado tuvo que asumir su responsabilidad en la formación de los trabajadores. Desde su solicitud de acceso a la UE, y sobre todo desde que se iniciaron las negociaciones para la adhesión, la política de empleo se ha tenido que adaptar a las exigencias comunitarias. La traducción de los requisitos comunitarios se ha plasmado en los planes nacionales de trabajo elaborados por los países candidatos. Desde el punto de vista administrativo, dichos planes suponen la descentralización en la aplicación de las políticas de empleo y la creación del Fondo de Trabajo procedente de la Oficina Nacional de Trabajo que es el encargado de repartir los recursos en función de la tasa de desempleo de cada provincia.

Gráfico 1. Estadística de Gastos en Políticas Activas y Pasivas



Fuente: European Training Foundation. Employment and Labour Market in Poland. Varsovia 1999 y Labour Force Survey 2002.

Las medidas propuestas por la Comisión en materia de política de empleo han obligado a alterar la composición del gasto entre políticas activas y pasivas. Según las indicaciones de la Comisión, el incremento en el gasto relativo en las políticas activas debe ser mayor que el dedicado a las pasivas debido fundamentalmente a la escasez existente de mano de obra cualificada. Ello hace imprescindible formar a los desempleados para aumentar su grado de especialización. Los problemas a los que se enfrenta el mercado de trabajo polaco son de naturaleza diversa y no basta para solucionarlo con aplicar unas medidas legislativas de “acompañamiento”.

EFFECTOS DE LA REGULACIÓN SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO POLACO: SITUACIÓN ACTUAL

La existencia de tasas de desempleo que alcanzan un 18%, una población empleada que no alcanza el 55% de la población total y un paro juvenil del 41% son argumentos de peso para legislar e intervenir en un mercado de trabajo que es incapaz de equilibrarse con las reglas del libre mercado. El proceso de reestructuración de la economía y las empresas ha sido muy intenso, de forma que el empleo ha perdido la oportunidad de crear puestos de trabajo en la etapa expansiva vivida durante la segunda mitad de los años noventa. Las fuertes tasas de crecimiento del PIB no se han traducido en reducciones significativas de las tasas de desempleo, a pesar de la evolución de la población activa de la economía.

Tabla 3

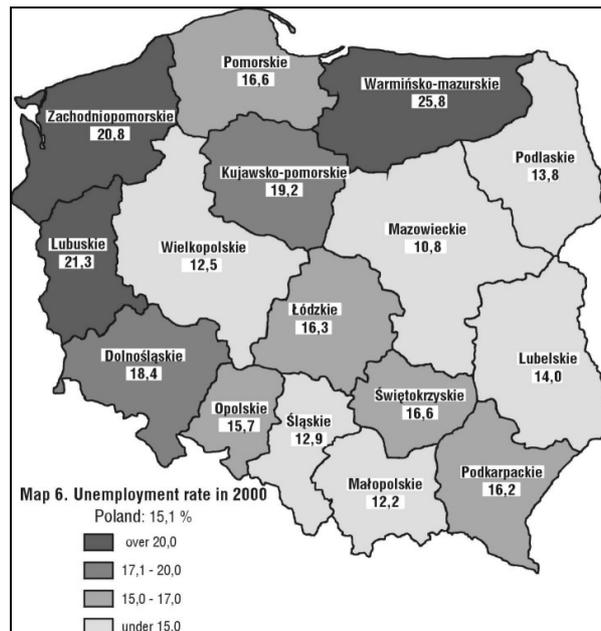
Situación del mercado de trabajo en Hungría

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
PIB real	-7,0	2,5	3,7	5,3	7,0	6,0	6,8	4,8	4,2	4,2	4,2	4,6
Población ocupada	nd	nd	-2,4	1,0	1,8	1,9	2,8	2,3	-2,2	-0,3	-0,6	0,1
Productividad laboral	nd	nd	6,2	4,2	5,1	4,0	3,9	2,4	6,5	4,5	4,9	4,5
Costes laborales unitarios (real)	nd	nd	-4,2	-1,8	-0,4	4,0	1,8	1,3	-1,4	0,0	-1,1	-1,0
Población total	38,18	38,30	38,41	38,50	38,58	38,60	38,63	38,66	38,67	38,65	38,63	38,65

Fuente: European Social Statistics. Labour Force Survey, varios años.

Mapa 1

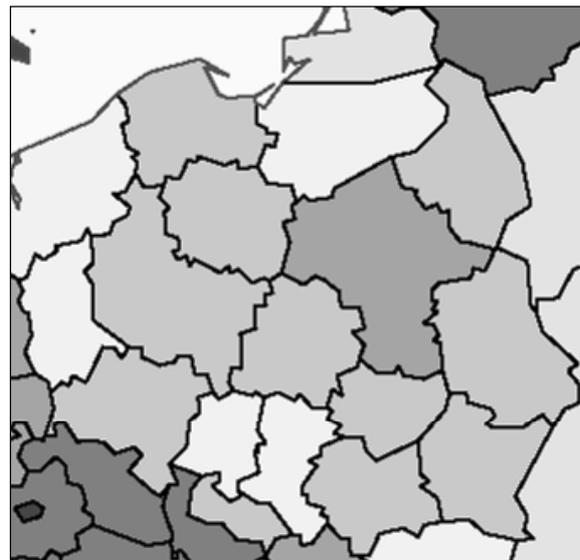
Tasa de Desempleo por Regiones



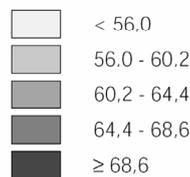
Fuente: Eurogeographics Asociacion para las fronteras administrativas. 2001

Mapa 2

Tasa de actividad



% de la población de 15-64 años



Fuente: Eurogeographics Asociacion para las fronteras administrativas

Las tasas de actividad en su distribución geográfica son inferiores en las regiones del sur. Solo Varsovia y sus alrededores consiguen un nivel de actividad sensiblemente superior al del resto del país. La tasa de actividad es inferior a la media de la OCDE.

Para hacer frente a estos problemas se ha creado un comité especial interministerial que ha establecido un programa de emergencia. Sin embargo, las soluciones a los problemas del mercado de trabajo en Polonia no tienen una clara solución a corto plazo. El plan de acción se adoptó en el mes de marzo de 2000 y contempla el apoyo para el desarrollo de empresas que creen nuevos puestos de trabajo.

Los problemas vinculados a la reforma de la seguridad social siguen influyendo en el funcionamiento del mercado de trabajo. El sistema de seguridad social actual hace dudar de la viabilidad del cobro de pensiones a medio plazo, lastrando las cuentas públicas con abultados déficits originados por el pago de las pensiones actuales. Los incrementos en los costes laborales para empleadores y empleados están vinculados a una problemática para la que se deben buscar soluciones a largo plazo.

Para solucionar los problemas existentes en el mercado de trabajo polaco sería necesario proceder a nuevos cambios en el Código de Trabajo para propiciar una

mayor igualdad entre el empleo femenino y el masculino que potencien la participación de las mujeres⁴ en la toma de decisiones y la elevación de su tasa de actividad.

La reciente aprobación de la ley sobre la Comisión Tripartita para Asuntos Económicos y Sociales, el diálogo entre los agentes sociales, los empresarios y el propio Estado ha dado sus primeros resultados alcanzando acuerdos de carácter general. Se han alternado las consultas de carácter nacional con otras de carácter regional. Existe la necesidad, no solo de alcanzar convenios colectivos o convenios marco, sino acuerdos a nivel sectorial y empresarial. Son imprescindibles mayores esfuerzos y canalizar nuevas formas de consulta y acuerdo a nivel bipartito entre empresarios y trabajadores. Habilitar nuevas formas de participación de los trabajadores puede ser una solución a la falta de representación de los trabajadores en las negociaciones, a pesar de los altos índices de afiliación sindical.

Cuadro 1

CALENDARIO DE LAS REFORMAS	POLONIA
1989	CAIDA DEL MURO DE BERLÍN Reforma del Código de Trabajo para incrementar la racionalidad macroeconómica y macroeconómica del mercado de trabajo
1996	REFORMA DE LAS COBERTURAS SOCIALES Equiparación de los derechos y obligaciones de los empleados del sector público y privado. Incremento de las coberturas sociales y de los costes laborales para los empresarios
1998	RECORTE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Presión de los empresarios para reducir los costes laborales. Abaratamiento del despido y recorte de las prestaciones sociales

⁴ Paukert, L., "Women's unemployment in East-Central European Countries During the Period of Transition to a Market Economy System", ILO, Geneva 1994.

2001	<p>CREACIÓN DE LA COMISIÓN TRIPARTITA Su creación fue alentada por la Unión Europea. Abarca todos los sectores productivos. Se han desarrollado subcomisiones especiales para siderurgia y pesca.</p>
2002	<p>ADAPTACIÓN A LA NORMATIVA EUROPEA Desarrollo de las normativas europeas en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 2

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO POLACO

Análisis Sectorial	Elevado peso de la agricultura. Baja productividad
Población Activa	Ha decrecido en los últimos años
Desempleo	Se ha convertido en el problema nº 1 de la Economía Polaca
Sindicatos	Elevado índice de afiliación. Sindicatos de carácter sectorial. Poco peso de los de carácter nacional. Pérdida de afiliados desde la caída del régimen comunista.
Sectores	Elevado peso de la Agricultura en el PIB. Esta tendencia se agudiza regionalmente en el este del país.

Fuente: Elaboración propia

HUNGRÍA

Condicionantes económicos para el mercado de trabajo

Hasta los años ochenta, Hungría se caracterizó por ser el país del Este que más cercano seguía estando culturalmente de Occidente. Esa influencia occidental se dejaba sentir en la organización de las instituciones, las relaciones laborales y la gestión de las empresas. No obstante, las consecuencias de la crisis económica que asoló a los países del Este de Europa en la segunda mitad de los ochenta se dejó sentir en los presupuestos de los Estados y provocó reformas que afectaron a los mercados de trabajo y a la creación de formas impositivas hasta entonces inexistentes y desde entonces necesarias para surtir el presupuesto del Estado. Esas reformas impositivas condicionaron desde entonces el funcionamiento del mercado laboral húngaro.

La economía húngara, como la mayor parte de las economías socialistas, estaba caracterizada por una excesiva demanda de trabajo que ocultaba la existencia de paro en las empresas estatales. Los primeros problemas surgieron ya a mediados de los ochenta como reflejo de una serie de problemas económicos en cadena.

La reforma impositiva que se produjo en 1989, puso en marcha dos nuevos impuestos, uno de ellos, de carácter indirecto (un impuesto sobre el valor añadido que gravaba el consumo a altos niveles) y otro directo (que inicialmente solo se aplicó sobre las rentas más elevadas). La presión fiscal de la imposición directa fue muy elevada provocando la evasión fiscal en una buena parte de la población. Este impuesto empezó afectando a solo a las rentas más altas, pero, poco a poco, se extendió al resto de la población y ya en 1991, existía obligación general de presentar el impuesto sobre la renta. La reforma de los impuestos directos fue importante para la evolución del mercado laboral al ser la causa que afianzó uno de los fenómenos más característicos del mercado de trabajo húngaro: “el pluriempleo”.

Coincidiendo con la reforma impositiva, empezaron a surgir pluriempleos en un alto porcentaje de la población. Era habitual, y aún hoy sigue siéndolo, que un trabajador cumpla en una primera parte de la jornada en el trabajo “oficial” que le sustenta su contribución a la seguridad social y luego complete su jornada laboral (y sus ingresos) con otras actividades que le reportan ingresos adicionales. Aquí aparece otra de las características peculiares de la economía húngara: el elevado porcentaje que alcanza la economía sumergida. La evasión fiscal es un fenómeno socialmente aceptado en Hungría que afecta a un porcentaje considerable de la población. Aunque no existen estadísticas oficiales, basta para comprobarlo con observar la falta de correlación entre los ingresos medios por trabajador y el nivel de vida existente en buena parte del país. Solo así se puede mantener la baja tasa existente de incorporación al mercado de trabajo.

El incremento en los precios de los productos y en los costes laborales redujo la demanda de trabajo de las empresas. También se produjeron elevaciones en las contribuciones a la seguridad social, lo que tuvo un efecto muy negativo sobre la demanda de empleo.

Los intentos en 1990 del primer gobierno “no comunista” en muchos años por no incrementar el déficit del Estado llevaron a la aplicación de una política monetaria muy restrictiva. En ella se limitó el crédito interno y externo, afectando muy negativamente la evolución de la demanda de trabajo. No solo afectó a las empresas ya existentes, sino las expectativas de aquellas que pretendían implantarse en suelo húngaro. La apreciación del forint dificultó durante una década la colocación de productos en el exterior y perjudicó al sector turístico. A largo plazo, esta situación acabó por estallar a mediados de la década de los noventa.

REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN HUNGRÍA

La convivencia de la gestión privada con la propiedad pública en las empresas húngaras hizo que el punto de partida del Código de trabajo en los comienzos de la transición fuese diferente a los otros vecinos del Este de Europa. El proceso de privatización se inició rápidamente en las pequeñas empresas. Sin embargo, la terapia gradualista hizo que las ventas del capital de las grandes empresas estatales se demorasen hasta la segunda mitad de los noventa.

Las diversas reformas practicadas en el Código de Trabajo húngaro han seguido la filosofía del libre mercado. En Hungría un elevado porcentaje de las negociaciones entre los trabajadores y las empresas se realizan de forma individualizada, teniendo escasa incidencia los Convenios Colectivos.

Reformas durante la primera etapa de la transición (1989-1994)

La ley de huelga vigente en Hungría es del año 1989. Su elaboración respondió entonces a la necesidad de regular las disputas laborales colectivas. Las negociaciones en el mercado laboral húngaro se realizan con menores índices de representatividad de los sindicatos que en otros vecinos. A pesar de ello, en las empresas, los empleados eligen sus representantes para negociar con los directivos. Estas negociaciones pueden ser empresa a empresa o a nivel colectivo por regiones o grupos de empresas sectoriales. Los más amplios son los llamados convenios colectivos. Según la legislación laboral, los acuerdos son ratificados cuando al menos el 50% de los empleados apoyan la propuesta. Las huelgas que se han producido en Hungría han respondido más a razones económicas que laborales. Se han producido restricciones importantes del derecho de huelga en aquellos casos en que las mismas tenían un componente eminentemente político en la reivindicación.

En aquellos colectivos que se entienden como servicios públicos, cuales pueden ser las fuerzas armadas o los jueces, tienen una legislación particular y en otros sectores

como los medios de transporte y los llamados “servicios esenciales” como salud o policía han de cumplir con servicios mínimos que garanticen el orden y la asistencia. Las disputas entre las partes suelen acabar en el Servicio Nacional de Mediación y Arbitraje. Aquellos conflictos abiertos que no encuentran solución acaban en las magistraturas de trabajo comarcales. Se debe señalar que la conflictividad laboral en Hungría es muy baja⁵. Las huelgas se producen en raras ocasiones y tienen una repercusión muy limitada. La media de huelgas está entre 10 y 20 al año, si se exceptua el periodo de privatización, siendo las más habituales las huelgas con paro de dos horas.

La ley de bancarrotas y la supresión del ministerio de trabajo

En el 1994 el gobierno aprobó el paquete especial de reformas económicas ante la grave situación existente en las empresas y la difícil viabilidad de las mismas. Las nuevas medidas permitían el despido a las empresas que presentasen expectativas de quiebra. Dicha medida fue aprovechada por las empresas para expulsar a los trabajadores con indemnizaciones que no respetaban categorías profesionales ni antigüedad. La nueva ley de bancarrotas acabó por utilizarse masivamente en los años 1994 y 1995, afectando en esos años a 240.000 y 200.000 trabajadores respectivamente⁶. Estas medidas permitieron a las empresas reducir drásticamente los costes laborales al expulsar a los trabajadores más caros, utilizando en muchos casos las prejubilaciones y trasladando con ello el problema al presupuesto de la seguridad social.

En el año 1998, el gabinete presidido por Orban realizó una reforma en la estructura y competencias de los ministerios que afectó al Ministerio de Trabajo⁷. Hasta entonces, dentro de sus competencias se encontraban los servicios para la búsqueda y gestión de empleos, la política salarial, el papel de mediador en las negociaciones, las políticas activas y pasivas de empleo, la elaboración de leyes laborales y la elaboración de estadísticas para el mercado de trabajo. El Ministerio de Economía asumió las competencias de política salarial, política de empleo y políticas activas de empleo; el Ministerio de Educación asumió las políticas de formación y el Ministerio de Asuntos Sociales y de Familia asumió las competencias legales sobre el mercado de trabajo. A pesar de la reestructuración de los ministerios, siguen existiendo problemas de coordinación que se ponen de manifiesto al liquidar los fondos procedentes del Fondo Social Europeo cuyas partidas se controlan por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Regional.

⁵ *Industrial relations in the candidate countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Budapest 2002

⁶ En los dos años fueron expulsados al paro a través de esta ley más de un 10% de los trabajadores húngaros.

⁷ European Training Foundation. *Country Report 2000. Poland*. Varsovia 2001

Estos cambios estuvieron influenciados por el papel que jugó previamente respecto a la distribución de poder entre los diferentes agentes sociales la Dirección General del Fondo del Mercado de Trabajo. Este órgano laboral fue creado en enero del año 1997 y fue el encargado de administrar una dotación presupuestaria de alrededor de 130 millardos de forints. El presupuesto del fondo procede del Ministerio de Asuntos Sociales y Familia. Este Ministerio es además el encargado de ejecutar las dotaciones del mismo. Sin embargo, la toma de decisiones sobre el reparto del fondo corresponde a la Comisión Tripartita, aunque mientras funcionó la Dirección General del Fondo del Mercado de Trabajo, fue este organismo el encargado de la toma de decisiones sobre el mismo y de su ejecución.

El diálogo social

El sistema tripartito se instauró en Hungría a través del Consejo para la Reconciliación de Intereses que empezó a funcionar el mes de agosto del año 1990. Este sistema contaba con foros de discusión que actuaban en dos niveles:

1. El Consejo Económico como sistema consultivo, donde las estrategias económicas se discutían por los participantes del foro. Los miembros de cada organización analizaban desde su particular punto de vista la influencia que las medidas económicas causarían en los sectores. Aquí estaban representantes del Banco Nacional de Hungría, de los empresarios, organizaciones sindicales, del sistema bancario, de las cámaras de comercio o de los inversores internacionales. También tuvo participación un representante de la Comisión del Mercado Bursátil. También el gobierno contaba con una representación al más alto nivel.
2. El otro foro era el Consejo Nacional de Trabajo que sucedía al anterior foro de discusión entre las empresas y los trabajadores vinculado régimen económico previo a las reformas. En él se negocian a tres bandas los asuntos laborales. Entre sus ámbitos de actuación se incluyen las relaciones laborales, las políticas de empleo, la política social, la formación continua, los salarios y la competencia entre sectores, la seguridad en el trabajo o las inspecciones. También tiene entre sus competencias el establecimiento del salario mínimo y las recomendaciones sobre los incrementos salariales. Con los cambios experimentados en los últimos años, la intención del gobierno es la de centralizar los órganos de consulta en materia económica a través de una bifurcación de los asuntos laborales y los económicos. El objetivo es mantener el papel de los acuerdos a tres bandas en materia laboral, renunciando a las implicaciones económicas de los acuerdos alcanzados.

En el año 1997 se estableció el Servicio de Arbitraje y Mediación para el mercado de Trabajo que es un órgano estatal que desde entonces ha asistido a empresas y trabajadores en las discusiones salariales y otras disputas relacionadas con el mercado de trabajo.

En marzo de 1999, el gobierno introdujo su sistema planificado de “diálogo social” que sustituyó al sistema de relaciones industriales y de fijación de salarios existente hasta entonces. Con ello se pretendía potenciar la representatividad de los sindicatos, sobre todo desde que el nuevo Consejo Económico ha visto ampliadas sus incumbencias, pero reducido su poder. A causa de los problemas y críticas denunciadas por los sindicatos por su funcionamiento, el nuevo sistema no pudo ponerse en marcha hasta abril de 1999.

La eficiencia del nuevo sistema está puesta en duda, ya que en bastantes casos la estructura tripartita no ha cambiado significativamente el “*modus operandi*” acudiendo con mucha frecuencia para resolver las negociaciones al Consejo de Reconciliación de Intereses (CRI) como árbitro para mediar en los conflictos⁸.

El Consejo Económico es un Órgano Consultivo donde se discuten asuntos económicos estratégicos por los representantes sociales. Allí están representadas las organizaciones que tienen una influencia importante sobre la economía: sindicatos, empresarios, Banco Nacional de Hungría, banqueros, Cámaras de Comercio, Inversores Multinacionales, Bolsa de Valores, y, como no, el Gobierno.

El diálogo social sigue dentro de la dinámica de los últimos años en los que las relaciones entre el gobierno y los sindicatos se enmarcan dentro de una falta de confianza mutua. Esta situación se deja sentir en el diálogo tripartito y en las nuevas estructuras creadas dentro de dicho marco de negociación. Los resultados de dicha falta de confianza se han dejado sentir en temas puntuales como las negociaciones sobre el salario mínimo del año 2001 o la modificación del Código de Trabajo.

En el último año, el clima de conflictividad se ha reducido, alcanzando un acuerdo sobre salarios mínimos para el año 2002 y potenciando los acuerdos a nivel sectorial. Los convenios colectivos brillan por su ausencia y siguen siendo los acuerdos a nivel empresa la forma fundamental de negociación entre sindicatos y empresarios. Sólo en las grandes empresas se producen en ocasiones firmas de convenios colectivos.

Respecto a los empleados públicos y la negociación de sus salarios y derechos laborales, tras tres años de negociación con los sindicatos de alcance nacional, se llegó a un acuerdo en marzo de 2001 cerrando la creación del Consejo Nacional de Trabajo para empleados públicos.

El Código de Trabajo de 2001

La revisión del Código de Trabajo realizada en julio de 2001 introduce algunos elementos que limitan el tiempo de trabajo máximo a 12 horas por día y a 48 horas a

⁸ National Observatory: *Country Report*. Febrero de 2000. Budapest

la semana incluyendo aquí las horas extraordinarias. La jornada de trabajo oficial semanal es de 40 horas. El Código de Trabajo recoge la posibilidad de realizar jornada a tiempo parcial. Sin embargo, ni los trabajadores ni los empresarios son partidarios de ésta última fórmula. Para los empresarios, un contrato a tiempo parcial supone las mismas responsabilidades y cargas por trabajador que si estuviese contratado a tiempo completo, obteniendo a cambio muchas menos ventajas. Las contribuciones de los empresarios a la seguridad social de los trabajadores son independientes del tipo de contrato realizado. Para el trabajador, los contratos a tiempo parcial suponen menos años trabajados a la hora de calcular las pensiones contributivas.

Aún hoy es habitual el pluriempleo. Durante los años ochenta no menos de dos terceras partes de los empleados tenían sobresueldos obtenidos de actividades complementarias incluidas en el sector agrícola y servicios. En los noventa, lo que antes realizaban los trabajadores como complemento a sus ingresos base se ha convertido en su fuente principal de rentas. Es muy difícil calcular las personas que tienen un segundo trabajo, dado que los empresarios para ahorrarse las cotizaciones sociales ya cubiertas para sus trabajadores por su empleo principal, incluyen sus actividades dentro de la economía sumergida.

Otros puntos reformados por la ley están vinculados a las exigencias comunitarias en materia laboral como los contratos a tiempo parcial, el acceso de los jóvenes a los puestos de trabajo, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o los despidos colectivos concertados con el Estado. Aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, las condiciones de trabajo durante el embarazo, o la integración de discapacitados también forman parte de los capítulos reformados.

Entre las condiciones impuestas por el nuevo Código de Trabajo se establece que los empleados que sean expulsados de su puesto de trabajo deben conocerlo con anticipación a la rescisión de su contrato y recibir una indemnización. El empleador deberá justificar su decisión y el empleado tiene derecho a reclamar la situación ante la Magistratura de trabajo. Los periodos para notificárselo al empleado y las cuantías de las indemnizaciones dependen del tipo de empresa y de la titularidad de su capital, distinguiéndose entre empresas del estado, con capital estatal, multinacionales, privadas y cooperativas.

La ley civil regula los empleos públicos. Esta ley incluye diversas prescripciones y clasificaciones laborales que afectan a los salarios, las escalas profesionales y a los sistemas de promoción dentro del sector público. Los salarios de los funcionarios del sector público son en la actualidad mucho más bajos que los ofrecidos por el sector privado de la economía. Para compensar esta situación existe una protección contra los cambios administrativos y promoción garantizada por ley para sus trabajadores. Para Educación, Salud, Policía y otros las normas las elabora la "ley civil" que se encarga de desarrollar los supuestos de cobertura laboral y social de dichos colectivos y encauzar sus formas de reivindicación, al tratarse de servicios fundamentales.

Revisión de la Política de Empleo

En noviembre de 2001 se firmó el acuerdo definitivo entre la Comisión Europea y el gobierno de Hungría para lanzar la Revisión sobre la Política de Empleo dentro de las negociaciones para la adhesión. Este capítulo contempla la adaptación del mercado laboral húngaro a las exigencias comunitarias, contando para la implantación de las medidas con financiaciones adicionales a través del Fondo Social Europeo. Entre los capítulos a modificar se encuentran:

- Protección social: reforma de la pensiones que se llevará a cabo en 2003
- Implantación de programas especiales para discapacitados
- Programas contra la discriminación étnica, social, cultural y de sexo
- Programas de protección a las minorías y formación continua
- Transposición de directivas sobre jornadas a tiempo parcial
- Programas de igualdad de trato laboral en hombres y mujeres
- Programas de igualdad de trato para empleados agrícolas y autónomos
- Adaptación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo

Todas estas medidas son de difícil aplicación en el caso de las pequeñas y medianas empresas.

Efectos de las reformas en el mercado de trabajo húngaro

Políticas activas de empleo y baja tasa de actividad

El mercado laboral húngaro se caracteriza por tener una baja tasa de actividad, una baja tasa de desempleo, fuertes divergencias regionales, una escasa integración de las minorías en el mercado laboral y una estructura sectorial en la que el peso de la agricultura se acerca cada vez más al existente en las economías de Europa Occidental.

Tabla 4

Principales indicadores del mercado laboral en Hungría

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Tasa de actividad económica	48,2	48,1	48,4	49,6	50,0	51,6

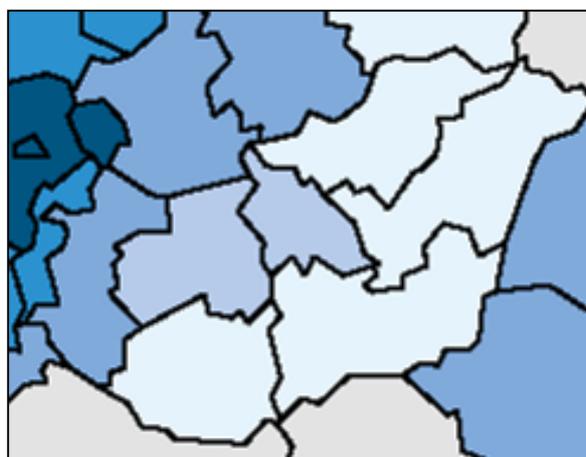
Desempleo	9,9	8,7	7,8	7,0	6,4	6,1
Paro de larga duración	49,8	46,5	44,3	44,9	44,2	41,3
Agricultura	8,2	7,9	7,5	7,1	6,5	6,1
Construcción	6,0	6,0	6,2	6,6	7	7,1
Industria	26,7	27,1	28	27,4	26,8	26,9
Servicios	59,1	59,0	58,3	58,9	58,7	59,9

Fuente: *Annual Statistics*. Central Statistics Office. Budapest 2002.

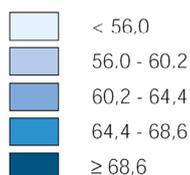
El porcentaje de población activa en Hungría es extremadamente bajo si lo comparamos con los niveles que se alcanzan en el resto de países desarrollados. Esto hace que los niveles de renta per cápita caigan aunque los salarios se sitúen en la media de los países de su entorno.

Mapa 3

Tasa de actividad



% de la población de 15-64 años



Fuente: Eurogeographics Asociación para las fronteras administrativas

Existen varias razones que justifican estas bajas tasas de incorporación al mercado laboral.

- El pluriempleo que tan habitual resultó en las etapas anterior e inmediatamente posterior a la transición económica,
- Un sistema de pensiones diferente a los existentes en su entorno y los programas masivos de jubilaciones anticipadas.
- A este panorama hay que añadir un sistema impositivo que desincentiva a los empresarios en la creación de empleos, prefiriendo los gestores otras fórmulas como las horas extraordinarias o turnos especiales de trabajo a la creación de nuevos puestos de trabajo.

La suma de todos estos factores tiene como resultado una de las tasas de actividad más bajas de Europa. En general, el alto nivel de impuestos (impuestos personales y contribuciones a la seguridad social) tiene efectos adicionales sobre el mercado laboral y el resto de la economía. Entre esos efectos podemos destacar el bajo nivel de creación de empleo y los incentivos para incluir una parte importante de los pequeños negocios, sobre todo del sector servicios, en la economía sumergida. Esta situación provoca presiones importantes sobre el presupuesto de la seguridad social, obligando al gobierno a mantener elevados ingresos ante la cada vez mayor demanda de servicios sociales por parte de la población.

La baja tasa de actividad existente está muy relacionada con la existencia de minorías étnicas. En ellas se registra un bajísimo nivel de actividad laboral. La minoría rumana cuenta con medio millón de personas que en un primer momento figuraron como desempleados para pasar a engrosar posteriormente el colectivo de inactivos. Esto supone más de un 5% sobre el total de población activa en edad de trabajar. Además son las minorías menos integradas las que demandan cada vez un mayor número de ayudas sociales, tanto subsidios⁹ individuales como familiares. En estas circunstancias tiene mucho que ver el nivel de formación del capital humano. El bajo índice de cualificación profesional de la minoría rumana incita a que se produzcan discriminaciones importantes al optar a una contratación

Diversidad Regional

Otro de los problemas existentes en el mercado laboral húngaro es la diversidad regional. Hay muchas diferencias de renta, nivel de actividad y desempleo entre las diferentes regiones. La que tiene menores problemas es la región central y la transdanubiana. Es precisamente en aquellas regiones en las que existe una mayor presencia de minorías rumanas (sur-oeste y noreste) donde los niveles de desempleo de larga duración son más preocupantes y el grado de cualificación de los desempleados más bajo. La mayoría del paro de larga duración corresponde a minorías étnicas.

⁹ Wolff J., (1997), "Unemployment Benefits and Incentives in Hungary: New Evidences", *Working Paper Number 11*, The William Davidson Institute, Ann Arbor, Michigan

Sector público y privado

Otro de los problemas más acuciantes del mercado laboral húngaro es la diferencia cada vez más amplia entre los sectores público y privado. Esta diferencia en los derechos y salarios existentes entre ambos grupos de trabajadores se ha incrementado particularmente a partir del paquete de estabilización de 1995. Estas circunstancias han motivado que la práctica totalidad de mandos superiores de las empresas públicas se hayan trasladado al sector privado e incluso a empresas que operan en el exterior del país.

Equidad y Discriminación

La equidad es otra de las características del Código que, basándose en la Constitución, excluye la posibilidad de discriminar por razones de raza, color, lengua, sexo, religión, ideario político u origen nacional y social.

Para evitar la discriminación que de hecho se produce en el mercado laboral sobre las mujeres existen medidas que incentivan la contratación de las mujeres y protección especial en caso de desempeñar ocupaciones peligrosas o por maternidad. Otra de las medidas que ha estado vigente hasta hace pocos años era la edad de jubilación que se adelantaba para las mujeres a los 55 años de edad en relación a los 62 años que era y sigue siendo la edad de jubilación de los varones. En la actualidad, y debido a los problemas derivados de las caídas en las tasas de actividad, a las nuevas condiciones de la protección social y las pensiones, la edad de jubilación de las mujeres se establece en 60 años (más por imposición presupuestaria que por exigencias del mercado laboral).

El Código también premia a los discapacitados para que ocupen puestos de trabajo. Las empresas que tengan más de 30 empleados están obligadas a contratar un cinco por ciento de sus trabajadores dentro del colectivo de discapacitados o pagar en caso contrario una contribución al Fondo de Rehabilitación, el cual se usa para crear y mantener empleos para discapacitados. Las empresas que contraten un número mayor de discapacitados del obligado por la ley, podrán optar por beneficios fiscales o ventajas en las contribuciones de la empresa al sistema de cobertura social.

Cuadro 3

CALENDARIO DE LAS REFORMAS	HUNGRÍA
1987-1989	<p>INCREMENTOS IMPOSITIVOS Introducción de un impuesto sobre la renta Aparición de la evasión fiscal</p>
1990	<p>CREACIÓN DEL CONSEJO PARA LA RECONCILIACIÓN DE INTERESES Es un Órgano de Arbitraje entre sindicatos y empresarios. Sus laudos son de obligado cumplimiento. Se recurre a él con excesiva frecuencia, lo que debilita en exceso la posición de los sindicatos.</p>
1994	<p>LEY DE BANCARROTAS Permitió el despido casi libre de casi medio millón de húngaros en un periodo de dos años</p>
1997	<p>CREACIÓN DEL SERVICIO DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN Sustituye al Consejo para la Reconciliación de Intereses.</p>
1998	<p>ORBAN SUPRIME EL MINISTERIO DE TRABAJO Sus funciones fueron distribuidas entre el ministerio de Economía, el ministerio de Educación y el de Asuntos Sociales.</p>
2001	<p>NUEVO CÓDIGO DE TRABAJO Se introduce la seguridad y salud en el trabajo, medidas activas de equidad, se limitan los tiempos de trabajo y se reforma el sistema de cotizaciones.</p>
2001	<p>REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO HUNGRÍA-UE Adaptación al acervo comunitario</p>

2001

**CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE
TRABAJO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS**

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 4

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL HÚNGARO

Desempleo	Muy bajo (6%) Su distribución regional es muy diferente. Afecta a personas con baja cualificación y de algunas minorías étnicas.
Actividad	Tasa de actividad que apenas alcanza el 55% de la población activa. En los últimos años ha seguido una tendencia decreciente.
Economía Sumergida	Supone un porcentaje elevado de la economía. Afecta sobre todo a pequeñas empresas de servicios y al comercio. También a las explotaciones agrícolas.
Pluriempleo	Herencia de la etapa de transición al mercado. Necesidad de completar ingresos con un segundo empleo, en general vinculado a la economía sumergida. El empleo principal es el que cotiza a la seguridad social, el secundario carece de cobertura.
Empleo público y privado	Diferencias salariales importantes entre empleo público (funcionarios y empresas públicas) y el sector privado. Migración de personal cualificado desde el sector público al privado (generalmente multinacionales instaladas en Hungría)

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIÓN

En Polonia los sindicatos han sufrido un importante proceso de desgaste en la última década. Sobre todo los de dimensión nacional. El número de afiliados, a pesar de haber descendido, sigue reuniendo 3 millones y medio de polacos.

Con las diferentes reformas que se han aplicado en Polonia, no se ha conseguido liberalizar el mercado a los niveles existentes en Europa Occidental. Prueba de ello son las tasas de desempleo que en la actualidad se sitúan en niveles de alrededor del 17% de la población activa. Las reformas efectuadas en el Código de Trabajo no han conseguido sus objetivos y persiste un porcentaje muy importante de la población superior al 15% ligado a las tareas del sector primario. La situación que atraviesa la economía Polaca está afectando la evolución de su mercado de trabajo.

Son necesarias tasas de crecimiento muy elevadas para que se cree empleo en la economía polaca. Se desaprovechó la segunda mitad de la década de los noventa para afrontar reformas estructurales más profundas. Ahora tendrá que realizarlas en un entorno menos favorable.

Polonia es el país más importante por volumen de población de todos los futuros miembros. Un mercado de trabajo de más de 15 millones de trabajadores con una tasa de desempleo de casi el 20% y un nivel medio de la renta que apenas llega al 40% del existente en la Unión Europea, parecen datos suficientes para preocupar a los miembros del Consejo Europeo en su decisión de liberalizar la movilidad de personas en los próximos años.

En Hungría la negociación tripartita está muy deteriorada por la falta de capacidad para presionar de los sindicatos y es necesario reestablecer la confianza entre las partes. Para hacerlo se tendrán que reformar los actuales canales de representación y la normativa sobre su funcionamiento. El diálogo social autónomo por iniciativa de las partes debe ser promovido a nivel sectorial y potenciar la representatividad de las organizaciones empresariales en el país.

El Código de Trabajo existente en Hungría es de los más avanzados de los países del Este. Está inspirado en la filosofía del libre mercado, de ahí que las relaciones entre los empleados puedan ser negociadas por convenios individuales o a través de negociaciones colectivas. El peso de los convenios colectivos sobre la totalidad de acuerdos firmados es muy pequeño. En las negociaciones laborales el Estado juega un importante papel de árbitro en los problemas de difícil solución, emitiendo laudos de obligado cumplimiento para las partes. La fuerza de los sindicatos es menor que en países como Polonia y la República Checa.

El Código de Trabajo recoge la flexibilidad de horarios. Uno de los avances más importantes es la rigurosidad con la que se incorpora la legislación que prohíbe el trabajo de menores de edad e incorpora nuevos derechos para las mujeres

embarazadas, elevando hasta un año las condiciones especiales de trabajo que se le conceden a la madre tras el nacimiento del niño.

La ley de seguridad en el trabajo complementa y desarrolla las disposiciones recogidas en el Código, prestando especial atención a las regulaciones de profesiones con condiciones de trabajo físico o psíquico de especial dureza. Resulta imposible poder concluir si la reducción experimentada en el número de accidentes laborales se debe a la aplicación de las nuevas leyes de protección al trabajador o a la reducción en la actividad y la aplicación de nuevas tecnologías más intensivas en capital en aquellas profesiones más peligrosas como la minería o la metalurgia. Otro elemento que añade un interrogante sobre las estadísticas oficiales publicadas en relación a la seguridad en el trabajo es la escasa fiabilidad de las estadísticas proporcionadas por las empresas de nueva creación, sobre todo aquellas de pequeña dimensión que tratan, en la medida de lo posible, minimizar el impacto de los accidentes laborales sobre la empresa.

Las regulaciones laborales en Hungría pueden calificarse de liberales, sobre todo en el sector privado de la economía. Esto da un considerable poder al contratante para expulsar al paro a los trabajadores ante ciclos desfavorables en su negocio. Esta situación es bastante negativa para la protección social, ayudando sin embargo a una rápida reestructuración de la economía y sus sectores, algo particularmente necesario en economías a punto de culminar sus procesos de transición al mercado. El resultado del profundo dinamismo en el mercado de trabajo húngaro se constata observando que, desde que las condiciones de despido se liberalizaron en Hungría, el proceso de cambio evolucionó mucho más rápidamente que con anterioridad al mismo.

En el mercado laboral húngaro pocas son las preocupaciones que generaría una rápida liberalización de los movimientos de personas y trabajadores al resto de Estados miembros. La tasa de paro es inferior a la existente en el resto de la UE y los ingresos extraordinarios permiten a los húngaros disfrutar de un nivel de vida aceptable. Sólo existe un interrogante relacionado con la libre circulación de personas asociada a minorías étnicas inactivas a quienes no se puede excluir de la norma y podrían intentar el traslado a otros países de la UE ante las mayores prestaciones sociales existentes en los actuales miembros de la UE.

En definitiva, sobre el papel parecen justificados los temores a una avalancha de trabajadores polacos en el momento en que se liberalicen los movimientos de personas hacia la UE. La coyuntura europea y en especial la alemana no parecen las más propicias para aceptar flujos de inmigrantes¹⁰. Sin embargo, el problema no solo afecta a Polonia. Otros países como Hungría, tendrán que padecer las medidas provocadas por los temores generados por Polonia. La forma de articular estos retrasos en la aplicación de la libre circulación de personas y prestación de servicios

¹⁰ Witold M. Orłowski "Migrations After The EU Enlargement And The Europeand Social Security Systems", ENEPRI Workshop Brussels, Research Bulletin Vol. 9, 2000, No 2, pp. 7-21

es facilitar un sistema de cupos de entrada. Esos límites cuantitativos deben ser repartidos entre los diferentes países, evitando cupos globales para los futuros miembros para no perjudicar, de esta forma, a aquellos países que mejor han hecho sus deberes en la reforma de sus mercados laborales.

Bibliografía

Ábrahám, Á and G.Kertesi, (1998), "Regional Unemployment Rate Differentials in Hungary 1990-1995", en: *Hungary: Towards a Market Economy*, eds.: L. Halpern and Ch. Wyplosz, Cambridge University Press 1996.

Ábrahám, Á. and G. Kézdi, "Employment and Wages in Panel", *KTI Műhelytanulmányok*, Budapest 1998

Barre, W.H. Luers and others, "Final Report of the LEWS Task Force on Western Assistance to Transition in the Czech and Slovak Federal Republic, Hungary and Poland: Moving Beyond Assistance", Institute for East-West Studies, New York 1992

Basic Economic Indicators, OECD, April 1999, *Privatization of state enterprises in 1998* Prywatyzacja Przedsiębiorstw Państwowych, NSO, Varsovia 1999

Boeri, T; M.C. Burda and J. Köllö, (1998), "Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe", *Forum Report of the Economic Policy Initiative* no. 4

Boeri, T and Gy. Pulay, (1998), "Labour-Market Policy Reforms and the Fiscal Constraint", *Public Finance Reform in Transition - The Experience of Hungary*, Banco Mundial, Washington.

Boeri, T and Gy. Pulay, "Labor-Market Policy Reforms and the Fiscal Constraint", in: *Public Finance Reform in Transition - The Experience of Hungary*, eds.: Bokros, L. and J.J. Dethier, The World Bank, Washington D.C. 1998

Comisión Europea: *Employment in Europe 2001; Tendencias recientes y previsiones*. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Bruselas 2001.

Comisión Europea: *Segundo Informe sobre la cohesión económica y social*. Dirección General de Política Regional. Bruselas 2001.

Csaba, I. (1998), "Welfare Institutions and the Transition: in Search of Efficiency and Equity", Cambridge University Press

Csaba, I. and A. Semjén, *Welfare Institutions and the Transition: in Search of Efficiency and Equity*", in: *Hungary: Towards a Market Economy*, eds.: L. Halpern and Ch. Wyplosz, Cambridge University Press. 1998

CSO: *Labour Force Survey 1992-1997 (Time Series)*, (1998), Central Statistical Office, Budapest 1998

CSO: *Labour Force Survey 3rd Quarter 1998 (Quarterly Bulletin)*, (1998), Central Statistical Office, Budapest 1998

CSO: *Long Term Unemployment (Based on Labour Force Survey data) 1992-1997*, Central Statistical Office, Budapest 1998.

CSO: *Monthly Reports 1998-2002* Central statistical Office. Budapest

Fazekas, K. and G. Gorzelak, "Restructuring and the Labour Market in Regions Dominated by Heavy Industry in Central and Eastern Europe", *The Regional Dimensions of Unemployment in Transition Countries*, Paris, OECD/CCET 1995

Koltay, J, (1998), "The Minimum Wage in Hungary: Subsistence Minimum and/or Bargaining Tool" *Towards a Market Economy*, Cambridge University Press.

NBH: *Annual Report 1997*, Hungarian National Bank. Budapest 1998

NBH: *Monthly Reports 1998-2002*, Hungarian National Bank