

La coordinación salarial en nuevos y antiguos Estados miembros de la UE

La mayor coordinación salarial y densidad sindical se asocian con una tasa de paro menor y una mayor inflación

DISCURSO DE ASCENSOR

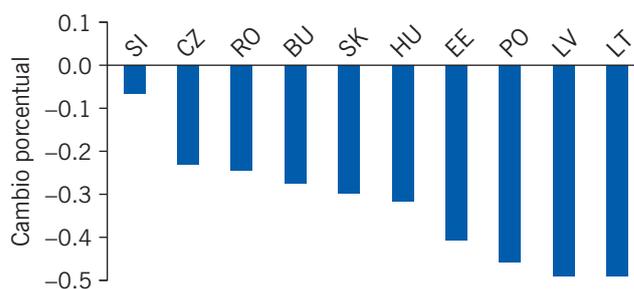
Aparte de las leyes de protección del empleo, que han sido coincidentes, otras instituciones del mercado laboral en nuevos y antiguos Estados miembros de la UE, como la coordinación de la negociación salarial y la densidad sindical laboral, son todavía muy distintas. Estas instituciones del mercado laboral también son diferentes entre los nuevos Estados miembros de la UE; los países bálticos son mucho más liberales que los otros. Las investigaciones que agrupan datos sobre nuevos y antiguos Estados miembros de la UE indican que los mecanismos de coordinación salarial pueden mejorar el rendimiento macroeconómico de un país. La mayor coordinación salarial y densidad sindical reducen la respuesta de la inflación al ciclo económico.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- ⊕ Los mercados laborales se consideran por lo general más flexibles en los nuevos Estados miembros de la UE que en los antiguos.
- ⊕ La coordinación de la negociación salarial más centralizada y la mayor densidad sindical se asocian a menudo con una tasa de paro menor.
- ⊕ La coordinación salarial puede resultar en una menor sensibilidad de la inflación a la producción nacional, lo que estabiliza la inflación cuando el paro es muy bajo.
- ⊕ Las ventajas de la coordinación salarial pueden conseguirse cuando los sectores líderes en negociaciones salariales están sujetos a la competencia a través de una participación activa en el comercio internacional.

Los países con una coordinación salarial más débil se enfrentan a respuestas deflacionistas más contundentes al paro



Nota: muestra el efecto en la inflación (en el sector de bienes y servicios exportables) de un aumento del paro del 1 % en el sector de bienes exportables.

Fuente: según la figura 4.

IZA
World of Labor

Contras

- ⊖ Los mercados laborales en los nuevos Estados miembros de la UE ofrecen mucha menos protección a los trabajadores perjudicados por la situación del mercado que aquellos en los antiguos Estados miembros.
- ⊖ La coordinación salarial más centralizada se asocia con una mayor inflación, sobre todo en el sector de bienes y servicios exportables.
- ⊖ La coordinación salarial puede reducir los efectos negativos de la inflación de una mayor tasa de paro durante crisis económicas.
- ⊖ Cuando los sectores de bienes y servicios no exportables (que incluyen muchos sectores de servicios y el sector público) son los líderes de facto en las negociaciones salariales, la competitividad de un país puede verse perjudicada.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Tanto los mecanismos de coordinación salarial formales como los informales pueden contribuir a la estabilidad macroeconómica. El sector de bienes exportables, más que el sector público o el de servicios no exportables, debería dirigir la coordinación salarial para que los salarios negociados no excedan las ganancias en productividad. Pero en los antiguos y nuevos Estados miembros de la UE, el sector público o los sectores de servicios no exportables son a veces los líderes de facto, poniendo potencialmente en peligro la competencia externa de un país. Los políticos deben promover los acuerdos salariales que siguen a las ganancias en productividad en los sectores de bienes y servicios exportables.