

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

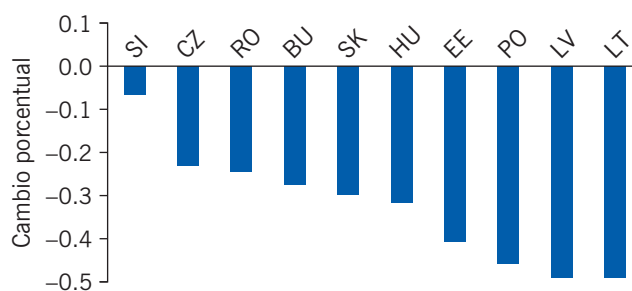
Pros

- ⊕ 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.

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.

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.

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.