

DOCUMENTS DE TREBALL
DE LA DIVISIÓ DE CIÈNCIES JURÍDIQUES,
ECONÒMIQUES I SOCIALS
Col·lecció d'Economia

**EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL EN LA UNIÓN
MONETARIA. FLEXIBILIDAD DE SALARIOS Y POLÍTICA
LABORAL¹**

Esteban Sanromá²

Raúl Ramos³

Direcció

Departament d'Econometria, Estadística i Economia Espanyola
Facultat d'Econòmiques - Universitat de Barcelona
Avda. Diagonal 690 - 08034 Barcelona, España
Tel: 93-4021987 Fax: 93-4021821
e-mail: sanroma@eco.ub.es, rrlobo@eco.ub.es

Recibido: Noviembre 1998

¹ Este trabajo constituye una versión revisada de la ponencia presentada en las *XII Jornadas de Alicante sobre Economía Española* celebradas en Alicante en octubre de 1997. Los autores desean hacer constar su agradecimiento a un evaluador anónimo.

² Se agradece el apoyo recibido de la CICYT (Proyecto SEC 96-0898).

³ Grup d'Anàlisi Quantitativa Regional.

ABSTRACT: The low interregional labour mobility and the incapacity of the Community Budget to act as a stabilization tool imply that the Spanish labour market should have a high wage flexibility to react quickly in response to asymmetric shocks in the framework defined by the Monetary Union.

In this paper, we study the rigidity of wages and its possible determinants using empirical evidence on wage rigidity for the OECD countries from the estimation of wage equations following a Phillips curve specification augmented with expectations. The obtained results permit to affirm that the Spanish labour market performs poorly with a high wage rigidity and as a result with a low capacity to react in response to recessive shocks. The analysis of the determinants of this high rigidity permits to obtain the following conclusions. First, a higher wage flexibility could be obtained through a coordinated and consensuated action of social and economic agents in the wage bargaining process. Second, active labour market policies, specially related to formation, or passive policies, like a decrease in the duration of unemployment subsidies, can also increase wage flexibility. And, third, a higher flexibility could be obtained moving to more centralized or decentralized wage bargaining systems.

KEY WORDS: Monetary Union, Wage Flexibility, Institutions and Labour Markets

JEL Classification: F15, F33, J50

RESUM: La baixa mobilitat espacial de la mà d'obra i la incapacitat estabilitzadora del pressupost comunitari com a mecanismes d'ajust alternatius a la política monetària i al tipus de canvi exigeixen que el mercat de treball espanyol mostri una alta flexibilitat salarial per a poder reaccionar amb rapidesa als eventuais shocks asimètrics nacionals en el marc de la Unió Monetària.

En aquest treball s'analitzen, en primer lloc, el grau de rigidesa dels salaris i s'identifiquen, a continuació, els principals factors explicatius del mateix. L'anàlisi aporta evidència empírica sobre el grau de rigidesa dels salaris en un ampli nombre de països de l'OCDE a partir de l'estimació d'equacions de salaris en forma de corba de Phillips augmentada amb expectatives. Els resultats obtinguts permeten afirmar que el mercat de treball espanyol funciona de forma deficient, amb una elevada rigidesa dels salaris, i en conseqüència, una incapacitat dels mateixos per a ajudar a l'ocupació a recuperar-se davant una pertorbació recessiva. En segon lloc, l'anàlisi dels factors explicatius d'aquesta rigidesa permet concloure que es podria aconseguir una major flexibilitat salarial mitjançant l'actuació coordinada i consensuada dels agents econòmics i socials en el procés de negociació salarial, així com mitjançant polítiques actives de mercat de treball, incidint sobretot en el component formació, o passives, reduïnt la durada de les prestacions contributives. Un tercer factor que permetria obtenir una major flexibilitat seria un desplaçament del nivell de negociació cap a formes molt més centralitzades o, pel contrari, altament descentralitzades.

PARAULES CLAU: Unió Monetària, Flexibilitat Salarial, Institucions i Mercat de Treball.

Classificació JEL: F15, F33, J50

EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL EN LA UNIÓN MONETARIA. FLEXIBILIDAD DE SALARIOS Y POLÍTICA LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

La existencia en la economía española de una elevada y persistente cifra de paro ha convertido la creación de empleo en un reto básico para el conjunto de la sociedad. De la misma forma, la culminación con éxito del proceso de integración europea, esta vez en su vertiente monetaria, constituye, sin duda, un desafío colectivo de primera magnitud. Más allá de la importancia de ambos, ¿existe alguna relación entre los dos objetivos? Concretamente, ¿puede la unión monetaria afectar a los niveles de empleo y paro de la economía española? Y, en sentido inverso, ¿el funcionamiento del mercado de trabajo incidirá sobre los resultados macroeconómicos que alcance la economía española una vez integrada en la unión monetaria?

La experiencia indica que cuando la economía española ha realizado un avance sustancial en su apertura exterior y en su integración económica en Europa, ha mejorado los registros macroeconómicos y el nivel de empleo. Indica, además, que los resultados han sido más ventajosos en términos de empleo si ha sido capaz de acompañar el proceso de apertura con reformas que mejoraran el funcionamiento de su mercado de trabajo.

El objetivo del presente trabajo es analizar las interrelaciones entre la unión monetaria y el mercado de trabajo español. Más concretamente, trata de estudiar los efectos de la primera sobre el segundo, pero no en forma prospectiva, sino destacando en cada caso la especial relevancia que van a tener los comportamientos de los agentes económicos, del mercado de trabajo y de la

política laboral sobre los efectos últimos de la unión en el empleo. El trabajo no pretende adivinar el futuro; por el contrario, pretende demostrar que los resultados futuros dependen principalmente de los comportamientos y actitudes de los agentes económicos y de los responsables públicos ante la nueva situación.

El resto del trabajo se estructura en ocho apartados. En primer lugar, en el apartado 2, se identifican los posibles efectos beneficiosos de la unión monetaria sobre la economía española y sobre su mercado laboral. En este sentido, se destaca que la unión monetaria tendrá, a largo plazo, efectos favorables sobre las principales variables macroeconómicas y, entre ellas, el empleo, particularmente si la economía española es capaz de aumentar su densidad de trabajo por unidad de output. Como contraposición, en los dos siguientes apartados, 3 y 4, se evalúan los principales riesgos que el mercado de trabajo español asume participando en la unión monetaria. Estos riesgos son básicamente dos: una hipotética dinámica salarial tendente a la equiparación de retribuciones y la posible incidencia de shocks asimétricos. Este último constituye el riesgo más tratado en la literatura y el que se espera que pueda tener mayores repercusiones sobre el mercado de trabajo. No hay duda que la mayor coordinación de la política económica con la de la UEM, la creciente diversificación productiva, y los mayores vínculos de las regiones españolas con las europeas redundarán en una mayor simetría cíclica de la economía española en relación a la de los países de la UEM y, por tanto, en una importancia decreciente de las perturbaciones asimétricas a nivel nacional. Sin embargo, la economía española aún se encuentra en situación de experimentar importantes shocks asimétricos como consecuencia de las diferencias, todavía existentes, entre su estructura productiva y la europea y en el comportamiento diferencial de los agentes económicos, particularmente en el mercado laboral. Por ese motivo en el apartado 5 se tratan

los posibles mecanismos de ajuste, en el caso español, una vez privados de la política monetaria y el tipo de cambio. La baja movilidad espacial de la mano de obra y la incapacidad estabilizadora del presupuesto común, exigen que el mercado de trabajo español muestre una alta flexibilidad salarial para poder reaccionar con presteza a los eventuales shocks asimétricos. Con este objetivo, en los apartados 6 y 7, se analiza, en primer lugar, el grado de rigidez de los salarios y se identifican, a continuación, los principales factores explicativos de dicha rigidez. El análisis se ha llevado a cabo aportando evidencia empírica sobre el grado de rigidez de los salarios en un amplio número de países de la Unión Europea y de la OCDE. Concretamente, en una primera etapa, se ha obtenido una aproximación cuantitativa a esta rigidez salarial a partir de la estimación de ecuaciones de salarios en forma de curva de Phillips aumentadas con expectativas. Los resultados obtenidos permiten afirmar que el mercado de trabajo español funciona de forma deficiente, con una elevada indiciación salarial y una baja sensibilidad de los salarios al desempleo. El resultado es una muy alta rigidez de los salarios y, en consecuencia, una incapacidad de los mismos para ayudar al empleo a recuperarse tras una perturbación recesiva. En la segunda etapa, se ha procedido a analizar cuales son los factores explicativos de esta rigidez salarial con la finalidad de definir los principales rasgos de la política laboral que requiere la economía española una vez integrada en la unión monetaria. Los resultados obtenidos apuntan que se podría conseguir una mayor flexibilidad salarial -una menor rigidez- mediante la actuación coordinada, y en la medida de lo posible consensuada, de los agentes económicos y sociales en el proceso de negociación salarial, así como mediante las políticas activas de mercado de trabajo, incidiendo sobre todo en el componente formación, o pasivas, reduciendo la duración de las prestaciones contributivas. Un tercer factor que permitiría obtener una mayor flexibilidad sería un desplazamiento del

nivel de negociación, o sea hacia formas mucho más centralizadas o altamente descentralizadas. Para terminar, y dado que las conclusiones del trabajo se presentan en los diferentes apartados del mismo, el último epígrafe recoge unas consideraciones finales sobre el tema.

2. EFECTOS FAVORABLES DE LA UNIÓN MONETARIA SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

El análisis del impacto de la unión económica y monetaria (UEM) sobre los mercados laborales y, más concretamente, sobre el mercado de trabajo español va estrechamente ligado a los efectos económicos globales que se derivan de la misma. El estudio debe, por tanto, basarse en los efectos positivos (beneficios) y en los negativos (costes) de la UEM y tratar de deducir sus principales implicaciones para la dinámica del empleo y del paro en España.

En principio, cabe esperar que el conjunto de efectos positivos que tendrá la unión económica y monetaria para la economía española⁴ genere -cuanto menos en el largo plazo- un impulso positivo sobre el empleo. Así, tanto la mayor transparencia en la fijación de precios como los menores costes de transacción implican un refuerzo del mercado interior y mayor competencia, cuyos efectos previsibles consisten en la mejora de la eficiencia y de la renta en el corto plazo y una mayor tasa de crecimiento a largo plazo con el correspondiente aumento del empleo⁵. Adicionalmente, el incremento en el nivel de competencia, al reducir los factores autónomos impulsores del alza de precios, se reflejará en una menor tasa de paro de equilibrio⁶.

⁴ Algunas referencias clásicas sobre beneficios y costes de la unión monetaria son *European Commission* (1990), Eichengreen (1990), De Grauwe (1992) y Bean (1992).

⁵ En Fina (1996) puede consultarse una detallada presentación de estos aspectos, con especial énfasis en las interrelaciones entre mercado único y unión monetaria.

⁶ Véase, por ejemplo, Layard, Nickell y Jackman (1991).

La reducción de la incertidumbre sobre los tipos de cambio se concretará en unos tipos de interés reales más bajos al desaparecer la prima de riesgo cambiario, lo cual redundará en un mayor nivel de inversión, de renta y de empleo, así como en una mayor tasa de crecimiento de dichas variables a largo plazo⁷. Este efecto positivo será importante en el caso de España, ya que la tradición inflacionista ha generado continuas expectativas depreciatorias sobre la moneda, lo cual ha obligado a abonar altas primas de riesgo. Adicionalmente, el menor grado de incertidumbre, al facilitar el cálculo económico, puede representar un impulso añadido sobre la inversión y el empleo. De hecho, a pesar de que la evidencia empírica no acaba de confirmar esta relación⁸, las dificultades inherentes a la cuantificación del grado de incertidumbre permiten seguir postulando dicho efecto favorable.

Por último, la caída de la tasa de inflación, y probablemente su menor variabilidad, tendrán efectos favorables sobre el ritmo de crecimiento económico y, por tanto, sobre la creación de empleo⁹. Además, la disciplina presupuestaria derivada del Pacto de Estabilidad, combinada con el rechazo social a incrementos adicionales en la presión fiscal, se traducirá en un menor peso del gasto público sobre el PIB, lo cual, si termina por afectar al consumo público,

⁷ Véase, al respecto, Baldwin (1991) y De Grauwe (1992).

⁸ Véase, al respecto, De Grauwe (1992), capítulo 3 y los trabajos allí citados.

⁹ Andrés y Hernando (1997) estudian el efecto de la inflación sobre el crecimiento en el marco de las ecuaciones de convergencia. Sus conclusiones son claras: la tasa de inflación frena el crecimiento económico al incidir negativamente tanto en la propensión a invertir como en la eficiencia en la utilización de los inputs. En todo caso, destaca que, si bien la inflación incide negativamente sobre la tasa de crecimiento económico durante el proceso de convergencia, no afecta al crecimiento una vez se alcanza el estado estacionario. Estos autores encuentran, asimismo, que la variabilidad de la inflación no ejerce un efecto negativo sobre el crecimiento, conclusión no compartida, por ejemplo, por Judson y Orphanides (1996).

incidirá positivamente -según la evidencia disponible- sobre los niveles de renta y empleo¹⁰.

Así pues, las repercusiones positivas de la unión monetaria sobre el nivel de competencia, sobre los tipos de interés, sobre la inflación y sobre la consolidación presupuestaria tendrán, a largo plazo, efectos favorables -tanto de nivel como de tasa- sobre las principales variables macroeconómicas y, entre ellas, sobre el empleo. No debe olvidarse, no obstante, la importancia del mecanismo de determinación salarial y, en general, del funcionamiento global del mercado de trabajo para asegurar una adecuada traducción de este previsible crecimiento económico en el máximo empleo posible. En efecto, la mejora de la empleabilidad de los parados, la adecuada adaptación de la mano de obra a las exigencias del crecimiento o, más en general, la contención de las presiones inflacionistas desde los salarios constituyen, entre otras, condiciones necesarias para incrementar la intensidad de trabajo en cada unidad de output producido.

Con todo, no puede exagerarse la importancia cuantitativa de este efecto, ya que se trata de una mejora moderada aunque probablemente duradera, cuyos dividendos serán perceptibles básicamente en el largo plazo. En el caso concreto de la economía española, además, al contar con una tasa de paro diferencial respecto a los restantes diez países de la unión, no puede esperarse de la moneda única la reducción de este diferencial de paro. La absorción del mismo exigirá un ritmo de crecimiento por encima de los demás países, objetivo que en sí mismo no parece fácil de lograr y que no necesariamente tiene que verse facilitado por una política económica común.

¹⁰ Véase, por ejemplo, Landau (1983), donde se detecta una relación negativa entre la cuantía del consumo público y el nivel de renta per capita.

3. EFECTOS POTENCIALMENTE DESFAVORABLES: EL RIESGO DE EQUIPARACIÓN SALARIAL

Los principales riesgos que el mercado de trabajo español asume participando en la unión monetaria europea son, a nuestro entender, de dos tipos: riesgos derivados de la dinámica salarial y riesgos vinculados a la incidencia de shocks asimétricos. El primero es trata en el presente apartado, mientras que, por la mayor atención que ha recibido, en el siguiente se analiza el problema de las perturbaciones asimétricas.

Algunos autores han coincidido en señalar el peligro de que la creación de una moneda única genere presiones a escala europea tendentes a igualar los niveles retributivos. Dos causas pueden, en teoría, inducir dicha igualación salarial: los movimientos migratorios y la presión sindical. En el primer caso, si surgieran importantes flujos migratorios desde las regiones de bajos salarios hacia las que ofrecen altas remuneraciones, el resultado sería un proceso de equiparación salarial en todo el territorio europeo. De hecho, la baja movilidad de la mano de obra en Europa no permite anticipar semejante resultado.

De otra parte, mecanismos de tipo institucional, probablemente alejados de la lógica del mercado, podrían provocar una importante reducción de las diferencias salariales. Fina (1996) destaca, al respecto, dos fuerzas confluyentes. Por un lado, el deseo en los países de menores salarios de percibir más altas remuneraciones, deseo que podría asentarse en cierto sentido de la justicia y verse favorecido por la facilidad de comparar salarios expresados en una moneda común. Por otro, el interés, en los países de salarios elevados, de sufrir una menor competencia por parte de los restantes países o territorios de la unión. La puesta en marcha de un proceso de esta naturaleza se ve facilitada por la

presencia de un número no despreciable de empresas multilocalizadas y los intentos de establecer comités de empresa a escala europea podrían ser los primeros indicios al respecto.

La experiencia de los Estados Unidos indica que en una primera etapa los sindicatos trataron de reducir las diferencias salariales geográficas y que sólo la apertura a la competencia exterior casi cien años más tarde ha generado una tendencia contraria, esta vez hacia una mayor diferenciación. También en el caso de la reunificación alemana la tendencia ha sido clara hacia la reducción de las diferencias salariales¹¹. Con todo, la traslación a la Europa de la futura unión monetaria no puede ser automática, puesto que las diferencias de tipo histórico, cultural y lingüístico -no presentes en ninguno de los dos casos mencionados- frenarán de alguna forma este proceso. Igual efecto disuasorio tendrán la fuerte competencia exterior, tanto de los demás países miembros como del resto del mundo, y el probable proceso de reestructuración y especialización productiva que puede generar la unión monetaria.

La evidencia empírica disponible es insuficiente y no permite extraer una conclusión clara sobre lo que ha acontecido hasta el momento presente como forma de intuir los acontecimientos futuros. Así, Flanagan (1993) concluye que en las tres décadas posteriores a la firma del Tratado de Roma las diferencias salariales se han reducido muy poco en Europa. No obstante, el análisis de los costes laborales horarios entre 1988 y 1992 -años de elevada estabilidad cambiaria en el seno del SME- pone de manifiesto una reducción significativa de la dispersión salarial¹².

¹¹ El análisis de estos casos y sus implicaciones para la unión monetaria en Europa puede encontrarse en Reder y Ulman (1993).

¹² Los autores desean expresar su agradecimiento a un evaluador anónimo por facilitar esta precisa matización a la evidencia aportada por Flanagan (1993).

No debe olvidarse, pues, que el riesgo existe y podría suponer grandes pérdidas de competitividad, de output y de empleo en los países de bajos salarios, que son, precisamente, los de menor nivel de renta.

4.- EL PROBLEMA DE LOS SHOCKS

Un segundo riesgo que entraña la unión monetaria sobre el mercado de trabajo español consiste en los efectos que sobre la actividad económica y el nivel de empleo pueda tener la renuncia a una política cambiaria autónoma. Estos efectos dependen, por una parte, de la capacidad del tipo de cambio para alterar positivamente el comportamiento de las variables producción y empleo y, por otra, de la posibilidad de perturbaciones macroeconómicas, así como de su frecuencia e intensidad.

El primero de los aspectos -la incidencia de los ajustes cambiarios- se aparta del tema aquí analizado, por lo que resulta suficiente afirmar, a modo de síntesis, que, pese a tratarse de un tema ampliamente debatido, tanto en el plano teórico como en el aplicado, no existe acuerdo al respecto. Así pues, no puede descartarse que el manejo del tipo de cambio tenga efectos sobre las variables reales cuanto menos en el corto plazo, lo que indicaría su capacidad para hacer más rápido, luego menos doloroso, el proceso de ajuste ante un shock recesivo.

Las perturbaciones económicas -el segundo aspecto antes comentado- que interesan para el objeto de este estudio son las que generan repercusiones asimétricas en el plano nacional¹³, puesto que en caso contrario la creación de la UEM no añade ninguna restricción¹⁴. Los shocks nacionales serán asimétricos si

¹³ Para una tipología de los shocks, resulta útil consultar *European Commission* (1990).

¹⁴ En efecto, si el shock es agregado, puede ser combatido con la política macroeconómica común, mientras que si se trata de un shock de ámbito exclusivamente regional, las opciones de política económica son las mismas que en ausencia de moneda única.

son específicos para el país o si, aún siendo comunes al conjunto de la UEM, presentan repercusiones diferenciadas en alguno de sus miembros. La explicación de esta respuesta asimétrica reside en las diferencias nacionales en la estructura productiva, en las políticas económicas aplicadas o en la distinta reacción de los agentes ante el mismo shock. Así pues, tratar de aproximar el impacto de la unión monetaria sobre el mercado de trabajo español requiere conocer el grado de simetría existente entre la economía española y su mercado de trabajo, por una parte, y el resto de países europeos, por otra. Y exige, además, atisbar la similitud -futura más que presente- de la gestión macroeconómica y de la estructura productiva española con las de aquellos países llamados a formar parte de la unión monetaria. Ambos aspectos -simetría cíclica y similitud de políticas y de estructuras- se analizan a partir de la evidencia aportada por la literatura reciente sobre el tema.

4.1. Simetría del ciclo económico español

Son diversos los trabajos que han estudiado el comportamiento del ciclo económico de los países europeos a fin de extraer conclusiones sobre la viabilidad de la futura unión monetaria europea. Los resultados obtenidos en dichos trabajos¹⁵ ponen de manifiesto la baja sincronización entre los shocks que registra la economía española y los del denominado "núcleo" europeo. Sin embargo, algunos trabajos ofrecen una imagen más favorable. Así, Viñals y

¹⁵ Por ejemplo, Bayoumi y Eichengreen (1992) aplican una variante del modelo propuesto por Blanchard y Quah (1989) y encuentran que los shocks de oferta registrados por la economía española están muy poco correlacionados con los del "núcleo europeo": Alemania, Dinamarca, Francia, Bélgica, Holanda y Luxemburgo. En un reciente estudio, los mismos autores (Bayoumi y Eichengreen, 1997) concluyen -mediante la construcción de un OCA index- que los únicos países preparados para formar parte de la UEM son Alemania, Austria, Bélgica, Holanda, Irlanda y Suiza.

Jimeno (1996) descomponen las tasas de paro de los países europeos en un componente común o europeo y un componente nacional, hallando para el caso español que, durante el primer año, el 52% de la varianza de la tasa de paro se explica por perturbaciones europeas¹⁶, porcentaje superior a la media de los 14 países estudiados (45%). Por su parte, Fatás (1997) encuentra una alta correlación (0,68) entre la tasa de crecimiento del empleo en España y en la media de la UE-12. Además, la correlación ha aumentado muy significativamente entre el período 1966-1979 y los años 1979-1992. Ello permite concluir que el componente nacional del ciclo (del empleo) ha perdido importancia¹⁷ a medida que la economía española se abría al exterior, se integraba en Europa y se sometía a la disciplina cambiaria del Sistema Monetario Europeo.

Además de esta primera conclusión, algunos estudios destacan un segundo hecho relevante: la mayor importancia de los shocks de ámbito regional¹⁸ y sectorial¹⁹, así como su carácter marcadamente más asimétrico que los shocks nacionales²⁰. Con todo, el conjunto de la evidencia sugiere que las perturbaciones asimétricas a escala española no son, por el momento, escasas.

¹⁶ Naturalmente, el 48% restante se explica por innovaciones en la tasa de paro nacional. Este componente nacional tiene menor capacidad explicativa que en España en países como Reino Unido, Francia, Bélgica, Finlandia y Dinamarca, países que, por tanto, se ven menos alterados por perturbaciones específicamente nacionales.

¹⁷ Esta conclusión resulta predecible para la mayoría de países de la muestra y, desde luego, para la media. Véase Fatás (1997: 747)

¹⁸ De Grauwe y Vanhaverbeke (1991) y De Nardis, Goglio y Malgarini (1996).

¹⁹ Bayoumi y Prasad (1995).

²⁰ Viñals y Jimeno (1997) descomponen las perturbaciones del paro regional en tres componentes obteniendo como conclusión que, dentro del primer año, una buena parte de la varianza de las tasas de paro de las regiones españolas viene explicada por el componente regional; además, el componente europeo también parece importante, de manera que el componente nacional ostenta un protagonismo limitado (alrededor del 20%) y en algunos casos marginal.

Esta conclusión se basa en la evidencia disponible sobre el comportamiento macroeconómico de España y de los restantes países europeos hasta el momento presente. El conocimiento de los efectos futuros de la UEM sobre nuestro mercado laboral requiere, no obstante, un análisis adicional -necesariamente modesto- sobre el grado de asimetría en el futuro. Debe señalarse al respecto que, si bien los comportamientos asimétricos observados reflejan tanto la incidencia de shocks específicamente nacionales como la respuesta diferenciada a shocks comunes, al tratar de anticipar acontecimientos futuros la atención debe centrarse en el segundo elemento explicativo -reacciones diferentes-, ya que resulta totalmente imposible prever los shocks específicos a la economía española. Dos son, pues, los aspectos básicos que, en este punto, deben ser abordados: la coordinación de las políticas macroeconómicas y la semejanza de las estructuras productivas.

4.2. Coordinación de las políticas macroeconómicas

Parece claro que la ausencia de políticas monetarias y cambiarias nacionales aumentará el grado de coordinación macroeconómica entre los países miembros de la UEM. Similar efecto tendrá el estrechamiento de los márgenes de actuación de la política presupuestaria contemplados en el Pacto de Estabilidad. La mayoría de autores deduce de ello la pérdida de importancia de los shocks macroeconómicos nacionales en el futuro de la Europa unida ²¹.

No puede descartarse, no obstante, que esta homogeneización entrañe el riesgo de acrecentar la discrepancia cíclica entre España y los restantes países. Ello podría suceder -en primer lugar- si los movimientos en el tipo de cambio

²¹ Puede consultarse al respecto *European Commission* (1990) y, entre los trabajos más recientes, Viñals (1996).

único afectaran de forma desigual a la economía española que a las restantes economías²². Si la causa de ello residiera en diferencias en la estructura productiva, podría argumentarse que el riesgo de asimetría tendería a desaparecer²³. La segunda razón para temer un aumento de la asimetría cíclica es que la uniformidad de políticas constriña la capacidad de reacción de las autoridades españolas para hacer frente a shocks específicos. La evidencia sobre la creciente correlación entre los ciclos de los países europeos (Fatás, 1997) invita a pensar en un claro predominio de los efectos favorables. Además, las restricciones impuestas por la unión no parece que, por el momento, impidan reaccionar adecuadamente a las autoridades nacionales²⁴.

La conclusión es, pues, que la unión monetaria incrementará el grado de coordinación de la política económica española con Europa y, de esta forma, limitará la magnitud de los shocks asimétricos nacionales.

4.3. Aproximación entre estructuras productivas

El grado de asimetría cíclica también tenderá a reducirse si, en el futuro, se produce una aproximación entre las estructuras productivas de España y de los países de la UEM, ya que, como señala Kenen (1969), la semejanza de estructuras productivas reduce la probabilidad de shocks asimétricos. Según la Comisión Europea (*European Commission*, 1990), la mayor parte del comercio entre los países miembros de la UE es de naturaleza intraindustrial, a excepción

²² En este sentido, Eichengreen (1992) detecta que las modificaciones en el tipo de cambio real de la moneda en Estados Unidos, Italia y el Reino Unido incrementan la dispersión de la tasa de paro entre las regiones del país, a causa de su distinta estructura productiva.

²³ Tal como ha ocurrido, por ejemplo, en el Reino Unido, en que la dispersión regional del desempleo provocada por alteraciones en el tipo de cambio real de la libra se ha reducido de forma muy importante entre los años veinte y las últimas décadas (Eichengreen, 1991).

²⁴ Esta es, cuanto menos, la conclusión de Myro y López (1997) referida al Pacto de Estabilidad.

de Portugal y Grecia, lo cual refleja unas estructuras industriales diversificadas y relativamente similares. En la medida en que esta aproximación productiva puede considerarse resultado del proceso de integración comercial y económica, el estudio concluye que la UEM incrementará esta tendencia y reducirá, por tanto, la probabilidad futura de shocks asimétricos entre países.

Los nuevos enfoques teóricos sobre comercio internacional y localización industrial permiten sostener, no obstante, la posibilidad de que un proceso de integración económica genere fuerzas centrípetas que alimenten un proceso circular de concentración geográfica de la actividad productiva, la población y la demanda basado en el incremento de los rendimientos a escala (Krugman y Venables, 1990 y Krugman, 1991). En este sentido, Krugman (1993) argumenta que la UEM, al acrecentar el grado de apertura, reducirá la diversificación industrial del territorio europeo, incrementará la especialización y, con ello, la probabilidad de shocks asimétricos.

Dos precisiones pueden realizarse a esta visión. De un lado, los datos de Krugman (1993) contemplan tan solo las actividades industriales. La extensión del análisis al conjunto del tejido productivo permite observar que las actividades no industriales se encuentran, por el contrario, más concentradas en Europa que en Estados Unidos (Bayoumi y Prasad, 1995), lo cual obliga a matizar la anterior conclusión. De otro lado, la predicción de Krugman (1993) es de aplicación, en todo caso, a las regiones. Puede plantearse, por tanto, si ello implica o no una mayor especialización nacional. La evidencia aportada por Fatás (1997) sugiere que, gracias a la integración comercial y económica, las regiones europeas han estrechado sus relaciones y, por tanto, se han hecho más dependientes entre sí y menos dependientes del estado al que pertenecen. El resultado ha sido, en consecuencia, limitar la magnitud de los shocks asimétricos nacionales.

Así pues, en conclusión, la mayor coordinación de la política económica española con la de la UEM, de un lado, y, de otro, la creciente diversificación productiva o -alternativamente- los más estrechos vínculos de las regiones españolas con el conjunto europeo, redundarán en una mayor simetría cíclica de la economía española en relación a la de los países participantes en la unión monetaria.

Si bien ésta resulta ser una conclusión suficientemente fundamentada, no debe permitir ignorar los actuales riesgos para la economía española de padecer todavía importantes shocks asimétricos. Las fuentes de tales shocks residen - además de en la eventualidad de perturbaciones específicas- en las diferencias todavía presentes entre las estructuras productiva y comercial españolas respecto a las europeas y en el comportamiento diferencial de los agentes económicos, particularmente en el mercado laboral. Así, la comparación de la estructura productiva española con la del conjunto europeo permite apreciar importantes diferencias²⁵. De igual modo, la importancia del comercio intraindustrial español con los países europeos es, en la mayoría de los casos, inferior al que realizan éstos entre sí²⁶. Además, la distinción entre un comercio intraindustrial horizontal y otro vertical permite apreciar que la exportación de manufacturas de menor calidad representa el 50,5% de los intercambios intraindustriales que realiza la economía española (Martín, 1997). Por último, son diversos los rasgos -tanto en características como en resultados- en los que el mercado de trabajo español todavía diverge del conjunto europeo²⁷, de manera que resulta

²⁵ Los datos que presentan Myro y Gandoy (1997) relativos al sector industrial permiten comprobar algunas de estas discrepancias; concretamente, el mayor protagonismo en relación a Europa de las actividades tradicionales y el insuficiente desarrollo de las actividades avanzadas en la economía española.

²⁶ De los diez países estudiados por del Río (1994), tan sólo Portugal e Irlanda presentan resultados claramente inferiores al de España.

²⁷ Véase, por ejemplo, Fina (1991), Jimeno y Toharia (1994) y, más recientemente, una breve comparación en Viñals y Jimeno (1997).

perfectamente posible que una perturbación común a toda la UE acabe generando efectos diferenciales negativos sobre la economía española a causa de la incapacidad de ésta (o de su mercado de trabajo) para reaccionar de igual forma que el resto de la unión. El resultado de todo ello -diferencias productivas y comerciales y respuestas diferenciadas- puede resumirse afirmando que, si bien decrecientes en el tiempo, la economía española presenta en el momento de su integración en la UEM una probabilidad no excesiva, pero tampoco despreciable, de padecer perturbaciones asimétricas de ámbito nacional.

Cabe destacar -a modo de conclusión de este apartado- que la fuerza de las perturbaciones asimétricas que afectan al conjunto de la economía española disminuye en el tiempo a causa de la integración española en el proceso de construcción europea. En el futuro, la UEM se traducirá en una importancia decreciente de tales perturbaciones. Con todo, las diferencias en la estructura productiva y en la respuesta de los agentes (en el mercado de trabajo) hacen que la economía española presente, hasta el momento, una cierta asincronía cíclica con el resto de países europeos. La principal implicación de todo ello es que la probabilidad de padecer perturbaciones asimétricas de ámbito nacional todavía no ha llegado a ser suficientemente baja. En consecuencia, los riesgos sobre el mercado de trabajo y el empleo resultan evidentes.

¿Cómo podrá la economía española hacer frente a tales shocks asimétricos -y evitar los efectos negativos sobre el empleo- una vez privada de los mecanismos de ajuste usuales -política monetaria y tipo de cambio-? Este es el tema que se aborda en la sección siguiente.

5.- LOS MECANISMOS DE AJUSTE

A partir del artículo seminal de Mundell (1961) y las aportaciones posteriores sobre las áreas monetarias óptimas, así como de la abundante literatura sobre la flexibilidad cambiaria, la literatura económica ha centrado su punto de mira en tres potenciales mecanismos de ajuste ante un shock asimétrico, alternativos al manejo del tipo de cambio: la movilidad de factores, la flexibilidad de precios y salarios y el ajuste presupuestario ²⁸.

Empezando por este último, existe suficiente evidencia como para sostener que se trata de un mecanismo de ajuste de relevante protagonismo en otras uniones monetarias, como Estados Unidos ²⁹ y Canadá³⁰. En cambio, en el caso de la UEM, tanto la escasa dimensión del actual presupuesto comunitario, como la insensibilidad al ciclo de sus mecanismos de financiación y gasto, limitan muy seriamente su capacidad para actuar de forma estabilizadora. El cálculo de Eichengreen (1990:142) indica que los ingresos pueden, por sí mismos, compensar el 30% de caída en la renta regional en los Estados Unidos, pero sólo un 1% en la Unión Europea. No debe sorprender, por tanto, la existencia de propuestas tendentes a solventar esta limitación y a establecer en Europa un auténtico mecanismo estabilizador, ya sea en forma de un seguro de desempleo de alcance europeo³¹ o de un fondo europeo que asegure contra shocks asimétricos³². En cualquier caso, la conclusión es que, cuanto menos por el

²⁸ Véase, por ejemplo, la exposición contenida en *European Comission* (1990), capítulo 6.

²⁹ Sala i Martín y Sachs (1992) estiman que en los Estados Unidos los mecanismos fiscales automáticos, tanto por la vía de los ingresos como por la de los gastos, compensan hasta un 40% de la caída de la renta regional provocada por una recesión asimétrica.

³⁰ Bayoumi y Mason (1995) obtienen un resultado algo menor para los Estados Unidos, una compensación del 31%, mientras que en Canadá el ajuste presupuestario se vería limitado al 17%.

³¹ Véase, por ejemplo, Bean (1992:50).

³² Véase, al respecto, von Hagen y Hammond (1995) y la bibliografía allí citada.

momento, la economía española no puede contar con esta vía fiscal como mecanismo de ajuste³³.

La movilidad laboral como mecanismo de ajuste han sido objeto de diversos estudios y la conclusión es rotunda. Mientras que en Estados Unidos la movilidad es alta, en Europa es notablemente reducida³⁴. La causa reside, sin duda, en las notables diferencias culturales y lingüísticas, ya que el modelo europeo de pensiones y sanidad públicas no supone ningún obstáculo efectivo al desplazamiento entre países³⁵. Además, la movilidad resulta notablemente baja incluso en el interior de los diferentes estados (Padoa-Schioppa, F. (ed.), 1991), alcanzando valores comparativamente mayores en Alemania y particularmente modestos en Italia y España.

Algunos trabajos relativamente recientes han abordado el estudio de la movilidad laboral desde la perspectiva global del ajuste en los mercados laborales³⁶. Los principales resultados de estos estudios quedan recogidos en el cuadro 1, tomado de Jimeno y Bentolila (1995). Así, en el caso de los Estados Unidos, la migración se encarga -ya en el primer año- de ajustar más de la mitad (52%) del cambio en el nivel de empleo y hasta el 70% en el tercer año. Gracias a ello, el impacto sobre el paro es limitado y éste retorna a su nivel inicial con

³³ Las posibilidades de corregir en el futuro este estado de cosas tampoco son halagüeñas. De hecho, las perspectivas financieras para el período 2.000-2.006 contempladas en la "Agenda 2.000" plantean un escenario de caída del gasto desde el actual 1,25% del PIB de la UE hasta el 1,22%. Por otra parte, el aumento previsible de la divergencia regional no hace más que avalar las posturas defensoras de mantener limitado el federalismo fiscal al ámbito de los actuales estados.

³⁴ Puede consultarse, al respecto, los trabajos, entre otros, de *European Commission* (1990) y de De Grauwe y Vanhaverbeke (1991).

³⁵ Mitchell y Rojot (1993).

³⁶ El trabajo pionero es Blanchard y Katz (1992) para los Estados Unidos. Más tarde, Decressin y Fatás (1995) realizan el mismo ejercicio -a efectos comparativos- para los Estados Unidos y las regiones europeas. Creel (1994) realiza una nueva estimación para Europa con datos distintos. Por último, Jimeno y Bentolila (1995) aplican la misma metodología al estudio de los mercados de trabajo regionales en España.

bastante celeridad. En la Unión Europea, por el contrario, la migración ajusta menos de la mitad (45%) incluso en tres años y es la participación la que asume un protagonismo destacado (74% en el primer año). Entre ambas, compensan tres cuartas partes del cambio en el empleo, dejando que el paro asuma la cuarta parte restante. Por último, en el caso español, el ajuste vía migración es similar a Europa (49%), pero la participación responde de forma mucho más limitada, de manera que el paro tiende a soportar un porcentaje elevado del ajuste (39% en el segundo año y 33% en el tercero) y, por tanto, a permanecer durante más tiempo alejado de su nivel inicial. La conclusión parece, pues, clara: la movilidad es en Europa mucho más reducida que en Estados Unidos, lo cual obliga a que sea las decisiones de participación laboral las que retornen al equilibrio los mercados de trabajo regionales. En España, en cambio, la baja movilidad y la lenta reacción de la población activa entrando y saliendo del mercado laboral repercuten en una alta persistencia del desempleo regional.

En cualquier caso, conviene precisar que la escasa movilidad del trabajo entre los países y las regiones europeas presenta también algunas ventajas. De un lado, evita una alta concentración geográfica de la actividad económica y del empleo que podría acabar desequilibrando el territorio europeo (Fina, 1996:79). De otro lado, la emigración será necesariamente diferenciada en función de los niveles de cualificación. Ello implica que, ante un shock asimétrico, los primeros en abandonar el territorio serían probablemente los trabajadores cualificados, al tener las mejores oportunidades de empleo en el exterior; el resultado podría fácilmente ser una pérdida irrecuperable del capital humano que condicionara las oportunidades futuras de desarrollo y de creación de empleo³⁷. Por último, la emigración dificulta el ajuste salarial³⁸. Por tanto, una baja migración puede ser

³⁷ Véase Begg (1995).

³⁸ En efecto, ante un shock asimétrico de carácter recesivo se produce una caída de la productividad que eleva el coste laboral unitario y reduce el nivel de empleo. Si el paro así

una manera de mantener los diferenciales salariales en la UEM a la par con los diferenciales de productividad.

En conclusión, la evidencia indica que la movilidad de la mano de obra es reducida tanto en el interior de la geografía española como hacia el resto de Europa. Asimismo, las posibilidades de que el ajuste ante shocks asimétricos proceda del presupuesto comunitario resultan -por el momento- del todo remotas. Carente en la práctica de ambos mecanismos de ajuste, la economía española se ve obligada a incrementar su nivel de flexibilidad salarial para garantizar que la integración monetaria genere efectos positivos sobre el nivel de empleo.

Llegados a este punto, conviene recapitular las tres razones apuntadas según las cuales resulta imprescindible un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo español una vez implantada la moneda única en Europa. Primera, los efectos favorables de la UEM sobre el empleo dependerán en parte de la capacidad de aquél para traducir en puestos de trabajo los incrementos en la inversión y la renta y en sus tasas de crecimiento. Segunda, una plena homologación del mercado de trabajo español con el modelo europeo y un funcionamiento eficiente del mismo eliminará la posibilidad de los shocks asimétricos nacionales que tengan su origen en respuestas diferenciadas (e inadecuadas) del mercado laboral español a perturbaciones comunes. Tercera, dada la baja movilidad espacial de la mano de obra y la incapacidad estabilizadora del presupuesto común, la economía española precisa una alta flexibilidad salarial para poder reaccionar con presteza a los eventuales shocks asimétricos que puedan afectarla. La segunda parte de este trabajo trata de analizar -primero- el grado de flexibilidad de los salarios reales y de identificar -

generado emigra, desaparece del mercado la presión capaz de hacer flexionar a la baja el nivel salarial, retornar el coste unitario del trabajo al nivel inicial y recuperar el empleo.

después- los principales rasgos de la política laboral que requiere la economía española una vez integrada en la unión monetaria.

6. LA FLEXIBILIDAD SALARIAL EN EUROPA Y EN ESPAÑA

En este apartado se presenta evidencia empírica sobre el grado de flexibilidad de los salarios en 13 países de la Unión Europea, así como en seis países adicionales pertenecientes a la OCDE. Con objeto de obtener una aproximación cuantitativa a esta flexibilidad salarial, se ha procedido a estimar ecuaciones de salarios en forma de curvas de Phillips aumentadas con expectativas para los diferentes países a estudiar aplicando una metodología común, a partir de los datos de la OCDE. En concreto, la forma general de las ecuaciones estimadas tiene como base la especificación propuesta por McMarrow (1996) a partir del modelo Quest y del modelo Interlink de la OCDE. Según esta especificación, los incrementos anuales de los salarios nominales se explican a partir de los incrementos anuales del deflactor del consumo privado, de la tasa de paro anual, del incremento anual de la tasa de paro, del incremento anual de la productividad del trabajo y de la diferencia entre el crecimiento del deflactor del consumo privado y el crecimiento del deflactor del PIB ³⁹.

$$\Delta\text{salarios}=c(1)+c(2)*\Delta\text{precios}+c(3)*\text{paro}+c(4)*\Delta\text{paro}+ \\ +c(5)*\Delta\text{productividad}+c(6)*\Delta\text{poder de mercado}$$

Puesto que la relación entre salarios y precios no es unidireccional, la variable precios no puede ser considerada exógena, de manera que la estimación

³⁹ Esta última variable trata de reflejar el poder de mercado de las empresas para repercutir los incrementos de costes sobre el precio de los productos.

por mínimos cuadrados ordinarios no resulta adecuada. Por esta razón, se ha procedido a estimar las ecuaciones de salarios por el procedimiento de mínimos cuadrados bietápicos, y suponiendo que las expectativas de los agentes son de tipo adaptativo⁴⁰. En la mayoría de los casos se ha utilizado como instrumento los primeros retardos de las variables explicativas.

El cuadro 2 recoge las estimaciones de los coeficientes asociados a las variables precios y desempleo para los 19 países considerados, seis de los cuales proceden de McMarrow (1996). Los resultados detallados de las regresiones se presentan en el apéndice I. En todos los casos los coeficientes estimados presentan el signo esperado y en prácticamente todos los casos son altamente significativos. El ajuste obtenido es, asimismo, satisfactorio, ya que se consigue explicar una proporción importante de la variabilidad de los incrementos salariales. Además, la evidencia obtenida en torno a la estabilidad⁴¹ de las relaciones consideradas sugiere que las ecuaciones estimadas son, en su casi totalidad, estables a lo largo del periodo considerado⁴².

El coeficiente asociado a la variable precios refleja el grado de indicación salarial de la economía. Los resultados señalan que ésta es muy elevada en la gran mayoría de países analizados, con las excepciones de Noruega, Austria y Japón, tres países de alta coordinación en sus mecanismos de negociación salarial. España se sitúa en el grupo de países europeos de mayor grado de indicación, prácticamente al mismo nivel que Italia y Suecia y sólo levemente por debajo de Bélgica, Francia, Holanda y Finlandia. La lectura de los datos

⁴⁰ Para más detalles sobre el procedimiento utilizado, véase Coe (1985).

⁴¹ La posible inestabilidad de los parámetros en la estimación de relaciones tipo curva de Phillips como consecuencia de cambios en las políticas ya fue señalada por Lucas (1976) y ha sido desarrollada extensamente por diversos autores, entre ellos Turner (1997).

⁴² Para examinar la estabilidad de las ecuaciones se ha procedido a calcular contrastes de Chow de manera secuencial para diferentes instantes del tiempo, así como los contrastes CUSUM y CUSUM-Q a partir de los residuos recursivos de cada una de las ecuaciones consideradas.

revela que, ante la presencia de una perturbación de oferta común a los países de la UE y de efectos inflacionistas, algunos países contendrían mejor estas presiones, evitando la plena generalización de las alzas vía indiciación salarial. Este es el caso de Austria, especialmente, pero en parte también de Dinamarca, Irlanda y Portugal,. En cambio, otros países -España entre ellos- tenderían a interiorizar la inflación importada y a iniciar una espiral inflacionista.

El valor del coeficiente asociado a la tasa de paro refleja el grado de sensibilidad de los salarios nominales al desempleo. El coeficiente mide, por tanto, la flexibilidad salarial, es decir, la capacidad que tiene una economía para adaptarse, a través de los movimiento salariales, a un shock asimétrico que altere la tasa de paro. Evidentemente, cuanto más elevado es el coeficiente -en términos absolutos-, mayor es la reacción de los salarios nominales y, por tanto, más rápido se produce el ajuste macroeconómico al shock nacional. Los datos indican, en este sentido, que la flexibilidad de los salarios nominales es particularmente elevada en Japón y presenta valores comparativamente altos en Portugal, seguido de Suecia, Suiza, Austria y Noruega. La economía española presenta, junto a la británica, el balance más negativo al respecto, lo cual viene a significar que en ambos países es necesario un elevado nivel de desempleo para que los salarios empiecen a flexionar a la baja modestamente. El coste, pues, de ajustar la economía española por este procedimiento puede ser, en la práctica, muy sustancial, por elevado y por duradero.

Esta medida de flexibilidad presenta el inconveniente, no obstante, de no incorporar los efectos a largo plazo de la interacción entre precios y salarios en el proceso de ajuste, razón por la cual -siguiendo a Coe (1985) y McMarrow (1996)- se ha procedido a calcular una medida que recoja el grado de flexibilidad "total" de los salarios. En concreto, la medida se calcula como la ratio entre el coeficiente de la variable precios y el valor absoluto del coeficiente de la variable

desempleo, de modo que, en rigor, la medida refleja la rigidez "total" de los salarios. En efecto, cuanto mayor sea la respuesta de los salarios a cambios en los precios y cuanto menos sensibles sean los salarios a variaciones en la tasa de desempleo, mayor será la rigidez "total", es decir, menor la capacidad de ajuste a largo plazo de los salarios.

Como puede observarse en el cuadro 2, los 19 países considerados pueden agruparse en varios bloques. Destaca, en primer lugar, Japón con una muy baja rigidez "total" a causa, especialmente, de la elevadísima respuesta salarial al paro. A continuación, Noruega, Austria y Portugal configuran un grupo de países flexibles⁴³. Un tercer bloque, todavía mejor que la media, está formado por Suecia, Suiza, Finlandia, Estados Unidos e Italia. Los restantes diez países⁴⁴ presentan elevada rigidez, destacando muy especialmente los valores extremos que presentan España y el Reino Unido como consecuencia de la anteriormente comentada muy baja respuesta de sus salarios al desempleo.

Como puede observarse en el cuadro 3, estos resultados presentan un elevado grado de similitud con los obtenidos en otros estudios. Así, Japón, Suiza, Austria y los países escandinavos presentan la menor rigidez en todos los casos. En el extremo opuesto, el Reino Unido, España, Dinamarca y parcialmente Irlanda coinciden en mostrar una rigidez elevada. Tan sólo para Bélgica y Francia se ha estimado una rigidez claramente superior a la obtenida en otros estudios. Ello puede responder tanto a diferencias en la metodología aplicada como al distinto período temporal cubierto en cada uno de los trabajos considerados.

⁴³ Los dos primeros por su baja indiciación y el último por la alta sensibilidad al desempleo.

⁴⁴ Ocho de los cuales han formado parte de la UE-12: Alemania, Holanda, Francia, Irlanda, Dinamarca, Bélgica, España y Reino Unido.

La coincidencia sobre el caso español es, en todo caso, plena en el sentido de mostrar una muy elevada rigidez. Las implicaciones son, pues, claras. El mercado de trabajo español funciona de forma deficiente, con una elevada indiciación salarial y una gran insensibilidad de los salarios al desempleo. El resultado es una muy alta rigidez de los salarios y, en consecuencia, una incapacidad de los mismos para ayudar al empleo -y al resto de la economía- a recuperarse tras una perturbación recesiva. Dado que la participación española en la unión monetaria es ya un hecho, resulta urgente instrumentar las actuaciones necesarias tendentes a mejorar el grado de flexibilidad salarial. La pregunta relevante al respecto es, por tanto, ¿qué se puede hacer para aumentar la flexibilidad salarial?, o, expresado en otros términos, ¿de qué depende esta flexibilidad salarial?. El epígrafe siguiente trata de responder la pregunta.

7. CARACTERÍSTICAS INSTITUCIONALES DE LOS MERCADOS DE TRABAJO Y FLEXIBILIDAD SALARIAL

Las teorías sobre el comportamiento de los agentes en el mercado de trabajo -principalmente modelos de *insiders* y *outsiders*, de salarios de eficiencia y de paro de búsqueda- explican el funcionamiento agregado de aquél como resultado de las respuestas óptimas de sujetos racionales ante un determinado sistema de incentivos. Estos incentivos estarían formados básicamente por las señales del mercado, pero condicionados por el marco institucional y las políticas económicas. De esta manera, las características institucionales del mercado de trabajo -combinación de elementos institucionales y de políticas públicas- inciden sobre la conducta de los agentes y, así, acaban afectando a los

parámetros básicos del mercado laboral; entre ellos, la flexibilidad de los salarios.

7.1. Los argumentos

1. Los trabajadores con empleo protegido por costes de despido (*insiders*) ven reforzada su capacidad de negociar al alza los salarios, puesto que su sustitución por desempleados dispuestos a trabajar por un salario inferior (*outsiders*) resulta costosa (Lindbeck y Snower, 1988). Además, tales costes reducen el flujo de entradas al empleo e incrementan el paro de larga duración ⁴⁵. Estos parados de larga duración suelen padecer un efecto obsolescencia y un efecto desánimo con el resultado de ejercer menos presión competitiva sobre los empleos disponibles y, en consecuencia, insensibilizar los salarios al nivel de desempleo (Blanchard y Summers, 1986; OCDE, 1993). La teoría predice, por tanto, un efecto positivo de los costes de despido sobre la rigidez salarial.

2. El poder monopolístico de los *insiders* encuentra mejores oportunidades de ser ejercido en función del nivel de la negociación salarial. Así, cabe pensar que la negociación altamente descentralizada permite, en principio, que los trabajadores se beneficien de los avances en la productividad nominal de la empresa; ahora bien, por otro lado, la fuerte competencia de las restantes empresas del sector impone una gran limitación sobre tales intentos. En el otro extremo, una negociación altamente centralizada permite que los negociadores internalicen los efectos nocivos -inflación, por ejemplo- de sus decisiones. En cambio, los

⁴⁵ En cambio, no necesariamente incrementa el paro total, puesto que también reduce el flujo de salida desde el empleo. El efecto neto sobre el desempleo a largo plazo es, pues, prácticamente nulo o, cuanto menos, muy limitado (Bentolila y Bertola, 1990). Puede consultarse un panorama de la literatura reciente en Sanromá (1997).

niveles intermedios de negociación excluyen ambos efectos de contención. Cabe esperar, por tanto, una relación cuadrática -de tipo U invertida- entre el nivel de negociación y la rigidez salarial (Calmfors y Driffill, 1988; Calmfors, 1993).

3. Además del nivel de negociación, también influye el grado de coordinación de las partes negociadoras. Esta coordinación puede darse entre los diversos sindicatos, de un lado, y entre las asociaciones empresariales, de otro; o puede alcanzar incluso a coordinar las dos partes de la negociación, tomando entonces la forma de un consenso social sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y la distribución funcional de la renta. Cuanto mayor sea la coordinación y el consenso, mayor será la flexibilidad y capacidad de ajuste de los salarios (Bruno y Sachs, 1985; Tarantelli, 1986).

4. Puesto que la reacción de los salarios frente al paro se ve influida por la fuerza con que los desempleados compiten por los empleos disponibles, las políticas que inciden en ésta acabarán dejando notar sus efectos sobre la rigidez salarial. En efecto, la generosidad del sistema de prestaciones por desempleo influye en la actitud de los parados. De un lado, proporciona recursos financieros para realizar la búsqueda, lo que permite que el *match* final sea más eficiente⁴⁶. Pero, de otro, eleva el salario de reserva y prolonga la duración de la búsqueda al reducir su coste de oportunidad (Lippman y McCall, 1976; Narendranathan y Nickell, 1989). Según ello, cabe esperar un efecto de signo positivo entre la cuantía y la duración de las prestaciones y la rigidez salarial.

⁴⁶ Ello se refleja en el hecho observado de que los desempleados que han percibido prestaciones acaban trabajando en empleos mejor remunerados (García y Stern, 1989).

5. El comportamiento de los desempleados y su competitividad en el mercado de trabajo depende, asimismo, del sistema público de apoyo a los mismos, mediante las políticas activas de empleo. Estas políticas se encargan de asesorar al parado, de proporcionarle formación o reciclaje y de apoyarle en el proceso de búsqueda, de manera que mejoran la intensidad de ésta y reducen el desajuste formativo. Con ello los desempleados mejoran su empleabilidad y contribuyen al ajuste salarial (Layard, 1986; OCDE, 1993). Algunos autores han argumentado, no obstante, que un excesivo nivel de gasto en políticas activas puede llegar a generar mayor rigidez salarial, puesto que -al garantizar prácticamente la reempleabilidad de los trabajadores despedidos- elimina una parte del efecto disciplinador del paro sobre los salarios (Calmfors y Foslund, 1991). Así pues, aunque en principio debe esperarse una relación negativa entre políticas activas y rigidez salarial, puede suceder que, llegado un cierto nivel de gasto, la relación se invierta.

7.2. La evidencia empírica

A fin de contrastar empíricamente la capacidad de estas ideas para explicar la rigidez salarial se ha procedido en dos fases. En la primera se ha realizado regresiones individuales de la rigidez salarial "total" y cada una de las variables institucionales. La definición de estas variables, así como las fuentes de las mismas figuran en el cuadro 4, mientras que los resultados se reflejan de forma visual en los gráficos 1 a 9. En la segunda fase se ha procedido a modelizar dichas relaciones a través de diferentes modelos de regresión múltiple, cuyos resultados se recogen en el cuadro 6

La evidencia disponible para los 19 países de la muestra señala que el efecto de los costes de despido sobre la rigidez salarial es prácticamente nulo ⁴⁷ (Gráficos 1 y 2). De hecho, el resultado se muestra consistente a la utilización de diferentes definiciones de la variable e incluso cuando se introducen como regresores en los diferentes modelos de regresión múltiple que se proponen en la segunda fase ⁴⁸. Dos son las posibles explicaciones. Por un lado, las dificultades inherentes a la cuantificación de los mismos, lo que obliga en la mayoría de los casos a trabajar con simples ordenaciones de países confeccionadas a partir de encuestas a los empresarios o mediante la valoración de las normas laborales. La segunda explicación afirmarí que el poder negociador basado en los costes de despido tal vez no sea decisivo, sino que lo realmente decisivo es la voluntad, y también la posibilidad, de ejercer tal poder, las cuales probablemente estén más estrechamente vinculadas al modelo de negociación salarial.

En efecto, como pone de manifiesto el gráfico 3, la rigidez salarial se explica mucho mejor por el grado de coordinación de los negociadores ⁴⁹, con una relación claramente negativa entre ambas variables. Este resultado viene a destacar los efectos favorables que tienen, sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, unas instituciones sociales representativas y potentes, a la vez que flexibles y dialogantes, capaces de garantizar un clima de consenso y de equilibrio social.

⁴⁷ Habría que decir, en términos más rigurosos, que no se puede rechazar la hipótesis nula de que el coeficiente asociado a dicha variable en los diferentes modelos de regresión utilizados sea igual a cero a niveles de significación inferiores al 0,10.

⁴⁸ Este resultado no contradice abiertamente la evidencia empírica disponible sobre la incidencia macroeconómica de los costes de despido, ya que ésta consiste en algunos trabajos (Bertola (1990), por ejemplo) que no logran identificar ningún efecto claro y otros -como Lazear (1990)- cuyo resultado sobre el desempleo no resulta suficientemente concluyente.

⁴⁹ A pesar de tratarse, también en este caso, de una variable discreta que únicamente toma tres valores: coordinación baja (0), media (1) y alta (2).

El mercado de trabajo español, que se caracteriza por tener una muy elevada rigidez salarial, presenta una coordinación intermedia de los sindicatos entre sí y más bien modesta entre los empresarios. Quizá su punto débil, en este sentido, sea un nivel de cooperación entre los agentes sociales muy alejado de países como Japón, Austria y Noruega, los cuales, no por casualidad, presentan los niveles de rigidez salarial más reducidos.

La evidencia confirma, por otra parte, la relación cóncava planteada por Calmfors y Driffill (1988) entre el nivel -más o menos centralizado- de negociación y la rigidez salarial (gráfico 4). Al igual que en el trabajo de estos autores, la negociación totalmente descentralizada o completamente centralizada proporciona una superior flexibilidad salarial, mientras que una negociación de nivel intermedio va asociada a una mayor rigidez de los salarios. Este es precisamente el caso de España y del Reino Unido, los dos países de mayor rigidez.

Por lo que respecta a las prestaciones por desempleo, la evidencia aportada obliga a distinguir entre la incidencia de la duración de las prestaciones y la de la cuantía de las mismas. Así, trabajando con diferentes aproximaciones a la tasa de sustitución (o *replacement ratio*), se han obtenido en todos los casos relaciones más bien débiles entre esta variable y la rigidez salarial. Por ejemplo, en la regresión presentada en el gráfico 5, el signo del coeficiente asociado a la tasa de sustitución es positivo, aunque no es significativo y tiene una capacidad explicativa mínima. En cambio, los resultados son mejores en el gráfico 6, donde se utiliza como variable explicativa de la rigidez salarial la duración de las prestaciones por desempleo⁵⁰. En este caso, el signo del coeficiente es el esperado y, a pesar de no ser estadísticamente distinto de cero a los niveles de

⁵⁰ De hecho, siguiendo a Heylen *et al.* (1995), se utiliza la inversa de la duración a fin de eludir la dificultad generada por la existencia de prestaciones de duración ilimitada en determinados países.

significación habituales, la capacidad explicativa de la variable es muy superior. Estos resultados confirman la evidencia disponible sobre la mayor fuerza explicativa -tanto en las ecuaciones de salarios como en las de desempleo- de la duración de las prestaciones frente al *replacement ratio*⁵¹. La explicación reside en el efecto diferenciado de ambos componentes: mientras que el alargamiento del período de percepción prolonga la búsqueda, el aumento de la cuantía percibida actúa en dos direcciones que tienden a compensarse. Por un lado, eleva el salario de reserva y reduce la probabilidad de aceptar un empleo; pero, por otro, permite al desempleado "trabajar" en la búsqueda de empleo, ya que tiene garantizado un ingreso.

La incidencia, por último, de las políticas activas de mercado de trabajo es favorable, dado que la estimación realizada evidencia que destinar más recursos a políticas activas reduce la rigidez salarial, es decir, incrementa la capacidad de reacción de los salarios. Como se puede observar en el propio gráfico 7, la variable es significativa y el ajuste es razonable. Sorprende, no obstante, el valor extremo de Suecia, así como el hecho de que se encuentre claramente por encima de la recta de regresión. Ello ha conducido a plantear una estimación en forma cuadrática, esta vez en forma de U, tratando de recoger así la idea de Calmfors (1993) de que un excesivo desembolso en apoyar -ni que sea activamente- a los parados puede acabar generando comportamientos perversos acentuadores de la rigidez salarial. En nuestra opinión, esta estrategia resulta preferible a la adoptada, por ejemplo, por Scarpetta (1996), quién ante los valores extremos que presenta Suecia opta por excluir al país del análisis. En nuestro caso, el reducido número de observaciones y el interés por incorporar la máxima información disponible han aconsejado abandonar el supuesto de linealidad. La evidencia

⁵¹ Véase, por ejemplo, y también en el plano macroeconómico, las estimaciones de Layard, Nickell y Jackman (1991), de Calmfors (1993) y de Heylen *et al.* (1995).

obtenida (gráfico 8) confirma la existencia de un límite al efecto favorable de las políticas activas. Con todo, únicamente Suecia -precisamente el caso estudiado por Calmfors (1993)- parece haber llegado demasiado lejos en su apoyo activo a los desempleados. España, en cambio, se sitúa en el otro extremo, en el grupo de países con una baja participación de las políticas activas y, en coherencia con ello, registra una alta rigidez salarial.

El estudio pormenorizado del contenido de las políticas activas ha permitido completar el análisis. Así, el gasto en tales políticas comprende los siguientes conceptos: servicios públicos de empleo, formación profesional, apoyo a los jóvenes, subvenciones a la contratación y creación directa de empleo y, por último, medidas en favor de los incapacitados. Resulta evidente que la incidencia no ha de ser la misma si los recursos se destinan, por ejemplo, a formación de parados que si se gastan en crear empleos para ellos en el sector público. La observación de los datos (OCDE, 1988 y 1996) permite comprobar que el modelo sueco se caracteriza precisamente por un elevado desembolso en estos conceptos menos incentivadores de la flexibilidad. Como comprobación final, se ha aislado el gasto en formación y se ha realizado una última regresión simple, el resultado de la cual se puede apreciar en el gráfico 9. La conclusión resulta inequívoca: las políticas activas en formación tienen una incidencia indudablemente reductora de la rigidez salarial, sin que -cuanto menos en los actuales niveles- se aprecie ningún efecto contrario.

Se ha procedido, por último, a estimar diferentes modelos de regresión múltiple que tratan de incorporar como variables explicativas de la rigidez salarial el conjunto de factores contemplados hasta el momento. Cabe mencionar, ante todo, que la consideración conjunta de las diferentes variables explicativas presenta notables inconvenientes. Al respecto, merecen ser mencionados tanto el reducido número de observaciones disponible para una

regresión *cross-section*, como la correlación existente entre algunas de las variables explicativas, además de los problemas derivados de la utilización de variables codificadas para representar diferentes variables cualitativas ⁵². Todo ello obliga a tomar con la máxima precaución los resultados de los diferentes modelos recogidos en el cuadro 6.

En los modelos estimados se ha incorporado una variable correspondiente a cada uno de los rasgos institucionales previamente analizados. La única excepción son los costes de despido, ya que no han resultado significativos en ninguna de las especificaciones propuestas. A pesar de ello, se ha analizado la interacción entre los costes de despido y las restantes variables explicativas. El procedimiento ha consistido en partir de la regresión simple e incorporar cada una de las restantes variables institucionales, así como combinaciones de algunas de ellas. Los resultados se han resumido en el cuadro 5 y ponen de manifiesto que el efecto de los costes de despido sobre la rigidez salarial se ve reforzado en función de las prestaciones por desempleo, del grado de coordinación y del nivel de centralización de la negociación colectiva, pero sorprendentemente no cuando estas actúan de forma conjunta en un mercado de trabajo. Recuérdese, no obstante, que en ningún caso el resultado logra ser significativo en términos estadísticos.

Los cinco modelos presentados en el cuadro 6 recogen distintos intentos de explicar la rigidez salarial estimada a partir de los diferentes factores considerados. En todos los casos, todas las variables son significativas de manera conjunta, explicando aproximadamente dos terceras partes de la varianza de la

⁵² Los códigos elegidos para denotar cada una de las categorías imponen una métrica particular sobre las mismas, la cual puede tener una notable influencia sobre los resultados, especialmente en combinación con otras variables cuantitativas. Una posible solución podría consistir en utilizar $k-1$ variables ficticias para las k categorías, pero el reducido número de grados de libertad disponibles ha aconsejado mantener la opción finalmente utilizada.

rigidez salarial, un grado de ajuste satisfactorio si se tiene en cuenta el tipo de variables con que se trabaja y el reducido número de observaciones.

El modelo 1 confirma el efecto favorable de la coordinación social sobre la flexibilidad salarial, así como el impacto negativo de la duración de las prestaciones. Las políticas activas presentan también ahora la forma cuadrática con los signos adecuados y se acepta su significación conjunta. En el modelo 2 se ha sustituido el global de las políticas activas por su componente formativo, el cual resulta ser altamente significativo; además, se refuerza el nivel de significación de las restantes variables -coordinación y duración de las prestaciones- y mejora notablemente el ajuste global del modelo. En el modelo 3 se ha sustituido la duración de las prestaciones por su cuantía (concretamente, la *replacement ratio*) y se ha añadido la duración de los convenios, tratando de contrastar con su signo cual es el efecto dominante: la mayor duración de los convenios reduce la posibilidad de reacción salarial, tanto ante cambios en los precios -reduce la rigidez-, como en el desempleo -la incrementa-. La variable adopta un signo positivo y es significativa a un nivel del 0,1, lo cual puede interpretarse como un predominio del efecto negativo de la mayor duración de los convenios sobre la respuesta de los salarios a variaciones en el paro. La tasa de sustitución tiene el signo esperado, pero no es significativa, de manera que, globalmente considerado, el modelo ajusta peor que los anteriores.

El modelo 4 es el resultado de añadirle al modelo 2 el nivel de centralización de la negociación. La variable se introduce en forma cuadrática y se espera un signo positivo para el primer regresor de la forma cuadrática y negativo para el segundo, puesto que la relación tiene forma de U invertida. Estos son, precisamente, los signos obtenidos y, aunque no se acepta la significación individual de cada uno de los regresores, sí se acepta la significación conjunta de ambas, validándose, por tanto, la forma funcional

especificada. Una vez más, la coordinación social mejora la flexibilidad salarial. En este modelo, no obstante, tanto la formación como la duración de las prestaciones ven reducida su significación hasta niveles cercanos al 0,1. El ajuste global se sitúa, de nuevo, en un nivel relativamente alto. Por último, la sustitución, en el modelo 5, de la duración por la cuantía de las prestaciones incrementa el grado de significación de las restantes variables, particularmente de la formación y de la centralización, pero el coeficiente asociado a la propia tasa de sustitución no es significativamente distinto de cero, por lo que el ajuste global del modelo empeora.

A pesar de que son diversos los estudios *cross-section* sobre el marco institucional de los mercados de trabajo, no resulta fácil la comparación con los resultados de tales estudios. En ellos se utilizan las variables institucionales normalmente para explicar el comportamiento de los mercados de trabajo en términos del nivel de desempleo. Pese a ello, los trabajos recientes de Scarpetta (1996) y de Nickell y Layard (1998) obtienen resultados próximos a los aquí presentados en cuanto al efecto de las diversas variables⁵³. Así, la coincidencia es total acerca de los efectos favorables -en su caso contra el paro, aquí contra la rigidez salarial- de la coordinación entre los agentes sociales. Algo similar puede decirse de las políticas activas, si bien el efecto es más débil en el trabajo de Scarpetta (1996). La incapacidad explicativa de los costes de despido es también detectada por Nickell y Layard (1998), mientras que el autor italiano encuentra un efecto significativo de los mismos sobre el desempleo, aunque poco robusto a cambios en la especificación del modelo. Las prestaciones por desempleo

⁵³ Ambos trabajos presentan importantes diferencias respecto al que aquí se presenta. La primera y más importante -ya apuntada- consiste en tomar como variable endógena la tasa de desempleo. La segunda, utilizar la dimensión temporal para ampliar el número de observaciones. Así, Scarpetta (1996) construye un panel anual para el periodo 1983-1993, mientras que Nickell y Layard (1998) trabajan con dos observaciones para cada país, una como media de los años 1983-88 y la otra para 1989-94.

parecen afectar más claramente al paro que a la rigidez salarial, ya que en este trabajo sólo la duración de las prestaciones ejerce un efecto claro. Por último, la función cuadrática para el grado de centralización de la negociación aquí de nuevo puesta de manifiesto coincide con el resultado de Scarpetta (1996). Todo ello viene, pues, a confirmar los resultados obtenidos.

Así pues, puede afirmarse con ciertas garantías que la flexibilidad salarial se consigue, en primer lugar, mediante la actuación coordinada y en la medida de lo posible consensuada de los agentes económicos y sociales en el proceso negociador. En segundo lugar, mediante las políticas activas de mercado de trabajo, pero enfatizando el componente formativo en detrimento de otros conceptos -como empleos públicos para los parados- que acaban por desestimular el esfuerzo de búsqueda y por no disciplinar suficientemente la dinámica salarial. Se consigue, en tercer lugar, mediante un desplazamiento del nivel de negociación hacia los extremos, ya sea hacia formas más centralizadas, o bien hacia la descentralización, sin que ello entrañe, claro está, una merma del grado de coordinación. Por último, la flexibilidad salarial aumenta si se reduce el período de duración de las prestaciones por desempleo.

Puesto que el objetivo central de la política laboral y de empleo española debe ser el logro de una superior flexibilidad salarial para garantizar la capacidad de respuesta ante perturbaciones asimétricas, pero también ante las comunes, los aspectos ahora mencionados deben constituir los cuatro puntos centrales de la agenda de la política laboral española; a saber, más coordinación y consenso social, más formación para los parados, cambios en la negociación colectiva y reforma de las prestaciones de paro.

Resulta necesario, no obstante, introducir algunas precisiones para contextualizar en el marco institucional español estas recomendaciones derivadas de la evidencia empírica. Debe destacarse, en primer lugar, que el

aspecto de los aquí considerados en el que España se encuentra más retrasado en relación a la media europea es el de las políticas activas. Es mucho el camino que se puede avanzar en esta dirección antes de empezar a percibir los efectos perniciosos apuntados por Calmfors (1993), ya que España se encuentra en el grupo de países de menor porcentaje de gasto destinado a políticas activas. Idénticas consideraciones pueden realizarse respecto al gasto en formación.

En cuanto a las prestaciones de paro, puede afirmarse que el sistema español se sitúa -en duración- alrededor de la banda media o media-alta de la UE, por lo que podría existir un cierto margen de ajuste a la baja, aunque limitado. Con todo, en el caso español, y a diferencia de buena parte de los restantes países de la UE, se combinan dos elementos que obligan a actuar con cautela en este terreno: de un lado, la ausencia de un sistema de garantía de ingresos alternativo a las prestaciones -contributivas y asistenciales- por desempleo; de otro, la elevada cifra de parados de larga duración y la carencia de mecanismos suficientes de asesoramiento y reinserción laboral de los mismos. En estas condiciones, cualquier reforma de las prestaciones por desempleo debe, pues, venir acompañada -a fin de evitar el incremento de la pobreza y de la exclusión social- de una mejora de las políticas activas y una mayor atención a la lucha contra la pobreza.

Respecto al nivel de la negociación colectiva, las precisiones a realizar se desprenden de la integración española en la unión monetaria. Si, como se ha expuesto en páginas precedentes de este trabajo, la Europa del Euro se caracterizará por crecientes shocks regionales, tal vez resulte adecuado avanzar en la descentralización de la negociación colectiva hacia el ámbito regional. Ello permitiría a las regiones realizar los ajustes salariales necesarios para hacer frente a sus propios shocks, a la vez que posibilitaría conservar, o incluso acrecentar, el grado de coordinación y de consenso en el seno del territorio. Los

denominados "pactos territoriales" que ya se han firmado en diversos países europeos constituyen experiencias a seguir y estudiar.

8. CONSIDERACIONES FINALES

Conviene destacar, como conclusión, tres ideas finales. Primera, el trabajo ha aportado evidencia que señala la dirección en que debe avanzar la política laboral y la conclusión del estudio es inequívoca al respecto: la desregulación y la flexibilización total del mercado laboral español no son ni una propuesta rigurosa ni una solución real al problema de la rigidez salarial. Y ello, cuanto menos, por dos razones. En primer lugar, porque la evidencia no ha demostrado la necesidad de reducir los costes del despido, ni -más que de forma muy poco robusta- la cuantía de las prestaciones por desempleo. En segundo lugar, porque la evidencia ha demostrado la necesidad de que la política laboral española incremente sus dotaciones presupuestarias en la vertiente activa y sus actividades formativas, lo que en ningún caso puede considerarse una desregulación. Y que incremente, asimismo, el grado de coordinación social, lo cual no puede lograrse con desregulaciones no pactadas o, cuanto menos, no asumidas como necesarias por los agentes.

Segunda, una vez integrada la economía española en la unión monetaria, el comportamiento del empleo y del paro viene condicionado, como en el pasado, por la política laboral española, pero también -y ello debe ser recordado- por la actuación de otros ámbitos de la política económica. Un ejemplo es la gestión macroeconómica de las autoridades de la UEM, pero otros se hallan en la esfera de la política industrial, de la política tecnológica y de la formativa, responsables también de la capacidad competitiva y de creación de empleo de una economía.

Tercera, el trabajo no ha tratado de anticipar el porvenir, sino únicamente de demostrar la influencia que tendrá sobre los efectos de la UEM el comportamiento de los agentes económicos y sociales, el diseño de las instituciones y regulaciones que inciden en el mercado laboral y el contenido de las políticas públicas de mercado de trabajo. Como se ha puesto de manifiesto a lo largo del estudio, son muchas las tareas a realizar y poco el tiempo disponible. Tal vez haya llegado el momento de actuar o, por decirlo en palabras de Popper, dejar de pronosticar el futuro para empezar a construirlo.

BIBLIOGRAFÍA

Andrés, J. y A. Hernando (1997) “*Does Inflation Harm Economic Growth?*” *Evidence For the OECD*, Documento de Trabajo nº 9706, Servicio de Estudios del Banco de España.

Baldwin, R. (1991) “On the Microeconomics of European Monetary Union”, *European Economy*, Special edition, nº1, pp.21-35.

Bayoumi, T. y B. Eichengreen (1992) “*Shocking Aspects of European Monetary Unification*”, Working Paper No. 3949, National Bureau of Economic Research.

Bayoumi, T. y B. Eichengreen (1997) “Ever Closer to Heaven? An Optimum-Currency-Area Index For European Countries”, *European Economic Review*, nº 41, pp. 761-770.

Bayoumi, T. y P. Masson (1995) “Fiscal Flows in the United States and Canada: Lessons for Monetary Union in Europe”, *European Economic Review*, nº 39, pp. 253-274.

Bayoumi, T. y E. Prasad (1995) “*Currency Unions, Economic Fluctuations and Adjustment: Some Empirical Evidence*”, Discussion Paper No. 1172, Centre for Economic Policy Research.

Bean, Ch. (1992) “Economic and Monetary Union in Europe”, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 6, nº 4, fall, pp. 31-52.

Begg, I. (1995) “Factor Mobility and Regional Disparities in the European Union”, *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 11, nº 2, 96-112.

Bentolila, S. y G. Bertola (1990) “Firing Costs and Labour Demand. How Bad is Eurosclerosis?”, *Review of Economic Studies*, nº 57, pp. 381-402.

Bertola, G. (1990) “Job security, employment and wages”, *European Economic Review* vol.34, nº 4, pp. 851-886.

Blanchard, O. y L. Katz (1992) “Regional Evolutions”, *Brookings Papers on Economic Activity*, nº 1, pp. 1-61.

Blanchard, O. y D. Quah (1989) “The Dynamic Effects of Aggregate Demand and Supply Disturbances”, *American Economic Review*, nº 79, pp. 655-673.

Blanchard, O. y L. Summers (1986) “Hysteresis and the European Unemployment Problem” *NBER Macroeconomics Annual 1986*, NBER, The MIT Press, pp. 15-78.

Bruno, M. y J. Sachs (1985) “*The Economics of Worldwide Stagflation*”, Basil Blackwell, Oxford.

Calmfors, L. (1993) “Lessons from the Macroeconomic Experience of Sweden”, *European Journal of Political Economy*, nº 9, pp. 25-72.

Calmfors, L. y J. Driffill (1988) “Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance”, *Economic Policy*, nº 6, pp. 13-61.

Calmfors, L. y A. Forslund (1991) “Real-Wage and Labour Market Policies: The Swedish Experience”, *Economic Journal*, vol. 101.

Coe, D.T. (1985) “Nominal Wages, the NAIRU and Wage Flexibility”, *OECD Economic Studies*, nº 5.

Creel, M. (1994) “Los Efectos de la Unificación de Mercados sobre el Crecimiento Regional: los Mercados Laborales” en J.M. Esteban y X. Vives (dir), *Crecimiento y Convergencia regional en España y Europa*, Instituto de Análisis Económico, CSIC, Bellaterra, vol. II, capítulo 3.

De Grauwe, P. (1992) “*The Economics of Monetary Integration*”, Oxford University Press, Oxford.

De Grauwe, P. y W. Vanhaverbeke (1991) “*Is Europe an Optimum Currency Area? Evidence From Regional Data*”, Discussion paper nº 555, Center for Economic and Policy Research.

De Nardis, S., A. Goglio y M. Malgarini (1996) “Regional Specialization and Shocks in Europe: Some Evidence from Regional Data”, *Weltwirtschaftliches Archiv*, nº 132, pp. 197-214.

Del Rio, J. (1994) “*Determinantes Nacionales del Comercio Intraindustrial*”, Tesis Doctoral, Salamanca. Citado por J. Alonso (1994), *Comercio exterior* en J.L. García Delgado (dir.) *Lecciones de economía española*, Editorial Civitas, Madrid.

Decressin, J. y A. Fatás (1995) “Regional Labor Market Dynamics in Europe”, *European Economic Review*, nº 39, pp. 1627-1655.

Eichengreen, B. (1990) “One Money for Europe? Lessons From the US Currency Union”, *Economic Policy*, nº 10, pp. 118-166.

Eichengreen, B. (1991) “*European Monetary Unification and the Regional Unemployment Problem*”, Working Paper Nº 91-181, University of California at Berkeley.

Eichengreen, B. (1992) “Labor Markets and European Monetary Unification”, en P. Mason y M. Taylor (eds.), *Policy Issues in the Operation of Currency Unions*, Cambridge University Press, Cambridge.

European Commission (1990) “One Market, One Money”, *European Economy*, nº 44, october.

Fatás, A. (1997) “EMU: Countries or Regions? Lessons from the EMS Experience”, *European Economic Review*, nº 41, pp.743-751.

- Fina, L. (1991) “*El Problema del Paro y la Flexibilidad del Empleo*”, MTSS, Madrid.
- Fina, L. (1996) “La Unión Monetaria y el Empleo”, *Información Comercial Española*, nº 756, agosto-septiembre, pp. 71-87.
- Flanagan, R. (1993) “European Wage Equalization Since the Treaty of Rome”, en L. Ulman, B. Eichengreen y W. Dickens (eds.), *Labor and an Integrated Europe*, Brooking Institution, Washington D.C., Cap. 7.
- García, J. y J. Stern (1989) “Real Earnings, Gains, and Losses from Unemployment” en S. Nickell, W. Narendranathan, J. Stern y J. García, *The Nature of the Unemployment in Britain*, Oxford University Press, Oxford, capítulo 4.
- Grubb, D., Jackman, R. y Layard. R. (1983): “Wage Rigidities and Unemployment in OECD Countries”, *European Economic Review*, 21, pp. 11-39.
- Heylen F., A. van Poeck y J. van Gompel (1995) “Real Versus Nominal Convergence: National Labour Markets and the European Integration Process”, *Labour*, vol. 9, nº 1, pp. 97-119.
- Jimeno, J. y S. Bentolila (1995) “*Regional Unemployment Persistence (Spain 1976-1994)*”, Discussion Paper nº 1259, Centre for Economic Policy Research.
- Jimeno, J.F. y L. Toharia (1994) “*Unemployment and Labour Market Flexibility: Spain*”, ILO, Geneva.
- Judson, R. y A. Orphanides (1996) “*Inflation, Volatility and Growth*”, Finance and Economic Discussion Series nº 96-19, Federal Reserve Board Washington.
- Kenen, P. (1969) “The Theory of Optimum Currency Areas: An Eclectic View” en R. Mundell y A. Swoboda (eds.), *Monetary Problems of the International Economy*, Chicago University Press, Chicago.
- Krugman, P. (1991) “*Geography and Trade*”, MIT Press, Cambridge.
- Krugman, P. (1993) “Lessons of Massachusetts for EMU”, en F. Torres y F. Giavazzi (eds.), *Adjustment and Growth in the European Monetary Union*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Krugman, P. y A. Venables (1990) “Integration and the Competitiveness of Peripheral Industry”, en C. Bliss y J. Braga de Macedo (eds.), *Unity and Diversity Within the EC: The Community's Southern Frontiers*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 56-75.
- Landau, D. (1983) “Government Expenditure and Economic Growth: A Cross-Country Study”, *Southern Economic Journal*, Enero, pp. 783-792.
- Layard, R. (1986) “*How to Beat Unemployment*”, Oxford University Press, Oxford.

Layard, R., S. Nickell y R. Jackman (1991) “*Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*”, Oxford University Press, Oxford.

Lazear, E. (1990) “Job security provisions and employment”, *Quarterly Journal of Economics*, vol CV

Lindbeck, A y D. Snower (1988), “*The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*”, The MIT Press, Cambridge (Massachusetts) y Londres.

Lippman, S. y J. McCall (1976) “The Economics of a Job Search: a Survey”, *Economic Inquiry*, vol. XIV, Parte I y Parte II, pp. 155-189 y 347-368.

Lucas, R. (1976) “Econometric Policy Evaluation: a Critique”, en K. Brunner y A. Meltzer (eds.), *The Phillips Curve and Labour Markets*, Suplemento de *Journal of Monetary Economics*.

Martín, C. (1997) “*España en la Nueva Europa*”, Alianza editorial, Madrid.

McMarrow, K. (1996) “The Wage Formation Process and Labour Market Flexibility in the Community, the US and Japan”, *Economic Papers*, nº 118.

Mitchell, D. y J. Rojot (1993) “Employee Benefits in the Single Market”, en L. Ulman, B. Eichengreen y W. Dickens (eds.), *Labor and an Integrated Europe*, Brooking Institution, Washington D.C., Cap. 6.

Mundell, R. (1961) “A Theory of Optimum Currency Areas”, *American Economic Review*, nº 51, pp. 657-665.

Myro, R. y R. Gandoy (1997) “Sector Industrial” en J.L. García Delgado (dir.) *Lecciones de Economía Española*, capítulo 10.

Myro, R. y J.M. López (1997) “*Implicaciones del Pacto de Estabilidad para las Economías Europeas*”, mimeo.

Narendranathan, W. y S. Nickell (1989) “Modelling the Process of Job Search” en S. Nickell, W. Narendranathan, J. Stern y J. García, *The Nature of the Unemployment in Britain*, Oxford University Press, Oxford, capítulo 3.

Nickell, S. y R. Layard (1998) *Labour market institutions and economic performance*, Center for Economic Performance, Discussion paper nº 407, september.

OCDE (1988) “*Employment Outlook. 1988*”, París.

OCDE (1993) “*Economic Outlook. 1993*”, París.

OCDE (1994a) “*Employment Outlook. 1994*”, París.

OCDE (1994b) “*OECD Job's Study. 1994*”, París.

OCDE (1996) “*Employment Outlook. 1996*”, París.

Padoa-Schioppa, F. (ed.) (1991) “*Mismatch and Labour Mobility*”, Cambridge University Press, Cambridge.

Reder, M. y L. Ulman (1993) “Unionism and Unification”, en L. Ulman, B. Eichengreen y W. Dickens (eds.), *Labor and an Integrated Europe*, Brooking Institution, Washington D.C., Cap.2.

Sala-i-Martin, X. y Sachs, G. (1992) “*Fiscal Federalism and Optimum Currency Areas: Evidence From Europe and From the United States*”, Working Paper nº 632, Centre for Economic Policy Research.

Sanromá, E. (1997) “Els Efectes Macroeconòmics dels Costos d'Acomiadament. Una Panoràmica de la Literatura Teòrica Recent”, *Revista Econòmica de Catalunya*, nº 32, pp. 87-100.

Scarpetta, S. (1996) “Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: a cross-country study”, *OECD Economic Studies* nº 26, 1996/1, pp. 43-98.

Tarantelli, E. (1986) “The Regulation of Inflation and Unemployment”, *Industrial Relations*, vol. 25, nº 1, pp. 1-15.

Turner, P. (1997) “The Phillips Curve, Parameter Instability and the Lucas Critique”, *Applied Economics*, vol. 29, pp. 7-10.

Van Gompel, J. (1995) “Unemployment and Monetary Integration: On the Relevance of Wage-Formation Characteristics in a Target-Zone Regime Versus an Irrevocably Fixed Exchange-Rate Regime”, *Labour*, vol. 9, nº 2, pp. 171-188.

Viñals, J. (1996) “European Monetary Integration: A Narrow or a Wide EMU?”, *European Economic Review*, nº 40, pp. 1103-1109.

Viñals, J. y J.F. Jimeno (1996) “*Monetary Union and European Unemployment*”, Documento de Trabajo nº 9624, Servicio de Estudios del Banco de España.

Viñals, J. y J.F. Jimeno (1997) “*El Mercado de Trabajo Español y la Unión Económica y Monetaria Europea*”, Documento de Trabajo nº 9717, Servicio de Estudios del Banco de España.

Von Hagen, J. y G. Hammond (1995) “*Regional Insurance Against Asymmetric Shocks. An Empirical Study for the European Community*”, Discussion Paper nº 1170, Centre for Economic Policy Research.

Cuadro 1

Descomposición de la respuesta de las variables del mercado de trabajo a un incremento del 1% en el crecimiento de la ocupación (porcentajes del cambio en el nivel de ocupación)

	Año 1	Año 2	Año 3
UE (51 regiones, 1975-87)			
desempleo	21	30	25
participación	74	43	31
migración	4	27	45
US (51 estados, 1958-90)			
desempleo	18	17	16
participación	29	20	13
migración	52	62	70
España (17 regiones, 1976-94)			
desempleo	36	39	33
participación	23	18	18
migración	41	43	49

Fuente: Bentolila y Jimeno (1995), table 1.

Cuadro 2

Respuesta a largo plazo de los salarios a variaciones en los precios y en la tasa de paro

País	Resp. precios (1)	Resp. paro (2)	Rigidez "total" (3)=(1)/ (2)
Australia	0.89	-0.45	1.97
Austria	0.52	-1.14	0.46
Bélgica	1.09	-0.39	2.79
Canadá	0.96	-0.46	2.08
Dinamarca	0.85	-0.32	2.65
Finlandia	0.99	-0.76	1.30
Francia	1.03	-0.43	2.39
Alemania	0.89	-0.49	1.81
Irlanda	0.85	-0.33	2.57
Italia	0.95	-0.65	1.46
Japón	0.61	-4.28	0.14
Holanda	0.99	-0.50	1.98
Noruega	0.49	-1.14	0.43
Portugal	0.85	-1.61	0.52
España	0.94	-0.25	3.76
Suecia	0.95	-1.20	0.79
Suiza	1.09	-1.18	0.92
Reino Unido	0.79	-0.18	4.38
Estados Unidos	0.98	-0.73	1.34

Fuente: McMarrow (1996) para Francia, Alemania, Italia, Japón, Reino Unido y Estados Unidos y estimaciones propias para el resto de países.

Cuadro 3

Comparación de las estimaciones obtenidas con las de otros estudios

	Grubb <i>et al.</i> (1983)	Layard <i>et al.</i> (1991)	Estimaciones propias
Baja rigidez	Japón Suiza Suecia Austria Holanda Francia	Japón Italia Noruega Suecia Austria Suiza	Japón Noruega Austria Suecia Suiza Finlandia
Rigidez media	Canadá Bélgica Finlandia Australia Estados Unidos	Francia Bélgica Estados Unidos Holanda Irlanda Finlandia	Estados Unidos Italia Alemania Australia Holanda Canadá
Rigidez elevada	Italia Noruega España Dinamarca Irlanda Reino Unido	Canadá España Dinamarca Alemania Reino Unido Australia	Francia Irlanda Dinamarca Bélgica España Reino Unido

Cuadro 4

Definición de las variables utilizadas

<i>Variable</i>	<i>Definición</i>	<i>Fuente</i>
RIGW	Rigidez "total"	McMarrow (1996) y estimaciones propias
ACTPAS	Porcentaje de políticas activas sobre pasivas	OCDE (1994a)
FTOT	Porcentaje de políticas de formación sobre el total	OCDE (1988)
INVDUR	Inversa de la duración de las prestaciones por desempleo	Layard, Nickell y Jackman (1991)
RR	Índice de "Replacement Ratio"	OCDE (1994b)
PROTEMP	Protección del empleo IOE (1985)	OCDE (1994b)
COSTDESP	Costes de despido	OCDE (1994)
COORD	Coordinación en la negociación salarial: 0 - ausencia de coordinación 1 - coordinación limitada 2 - coordinación elevada	OCDE (1994) Irlanda: Layard, Nickell y Jackman (1991) Italia: Bruno y Sachs (1985)
ICCD	Centralización en la negociación salarial	Calmfors y Driffill (1988)
DURCONV	Duración de los convenios: 0 - duran 3 años o más 1 - duran entre 1 y 3 años 2 - duran 1 año o menos	Layard, Nickell y Jackman (1991)

Cuadro 5

Interacción entre costes de despido y otras variables explicativas

	<i>Valor del coeficiente*</i>	<i>Grado de significación</i>
<i>RR</i>	Igual o inferior	Igual o inferior
<i>INVDUR</i>	Superior	Superior
<i>RR+INVDUR</i>	Superior	Superior
<i>COORD</i>	Superior	Superior
<i>ICCD+ICCD2</i>	Superior	Superior
<i>COORD+ICCD+ICCD2</i>	Igual o inferior	Superior
<i>INVDUR+COORD+ICCD+ICCD2</i>	Igual o inferior	Superior

Regresión de referencia: regresión simple entre rigidez salarial y costes de despido

*en términos absolutos

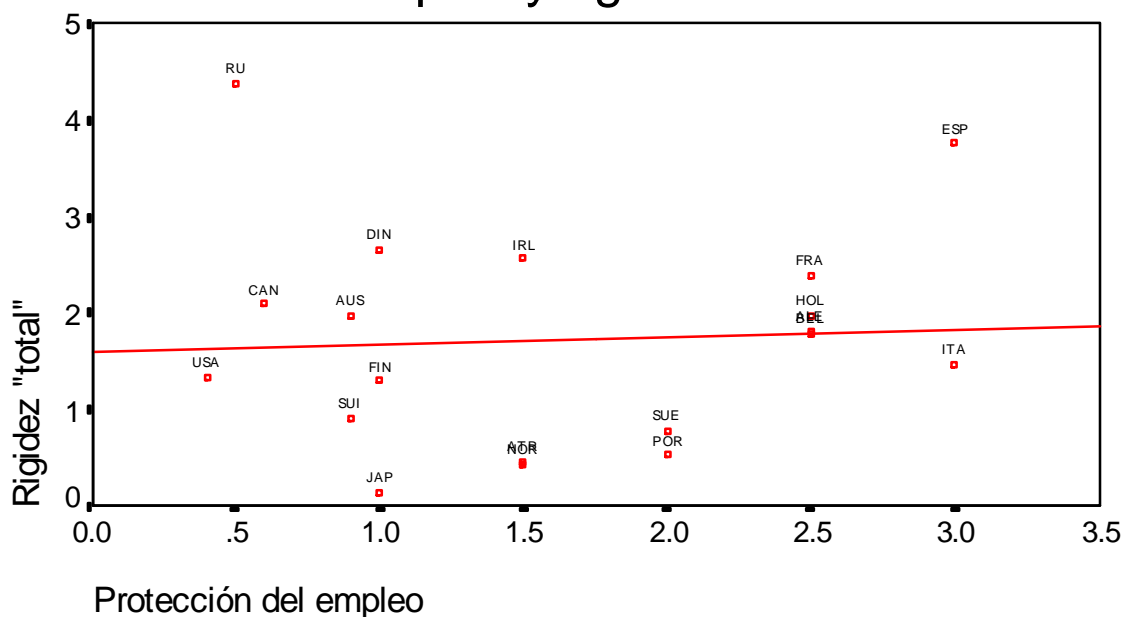
Cuadro 6

Factores explicativos de la medida de rigidez "total" de los salarios

RIGW	MODELO 1 <i>Coef. (t)</i>	MODELO 2 <i>Coef. (t)</i>	MODELO 3 <i>Coef. (t)</i>	MODELO 4 <i>Coef. (t)</i>	MODELO 5 <i>Coef. (t)</i>
C	4.16 (7.49)	4.09 (9.70)	2.54 (4.23)	3.04 (2.80)	2.33 (1.52)
ACTPAS	-5.45 (-1.79)				
ACTPAS ²	3.39 (1.23)				
FTOT		-8.09 (-2.99)	-9.49 (-2.34)	-6.96 (-1.66)	-8.54 (-2.31)
INVDUR	-6.79 (-2.32)	-9.02 (-3.63)		-6.98 (-1.65)	
RR			1.74 (1.07)		1.65 (0.96)
COORD	-0.83 (-3.15)	-1.07 (-4.59)	-1.09 (-3.94)	-1.03 (-3.17)	-1.10 (-3.17)
ICCD				0.25 (1.42)	0.35 (2.01)
ICCD ²				-0.01 (-1.33)	-0.02 (-2.46)
DURCONV			0.53 (1.78)		
R ²	0.68	0.71	0.63	0.75	0.71
R ² Aj.	0.59	0.65	0.52	0.65	0.61
F	7.36	12.14	5.60	7.71	6.51
N	19	19	18 (exc. Port.)	19	19

Gráfico 1

Prot. del empleo y rigidez de los salarios



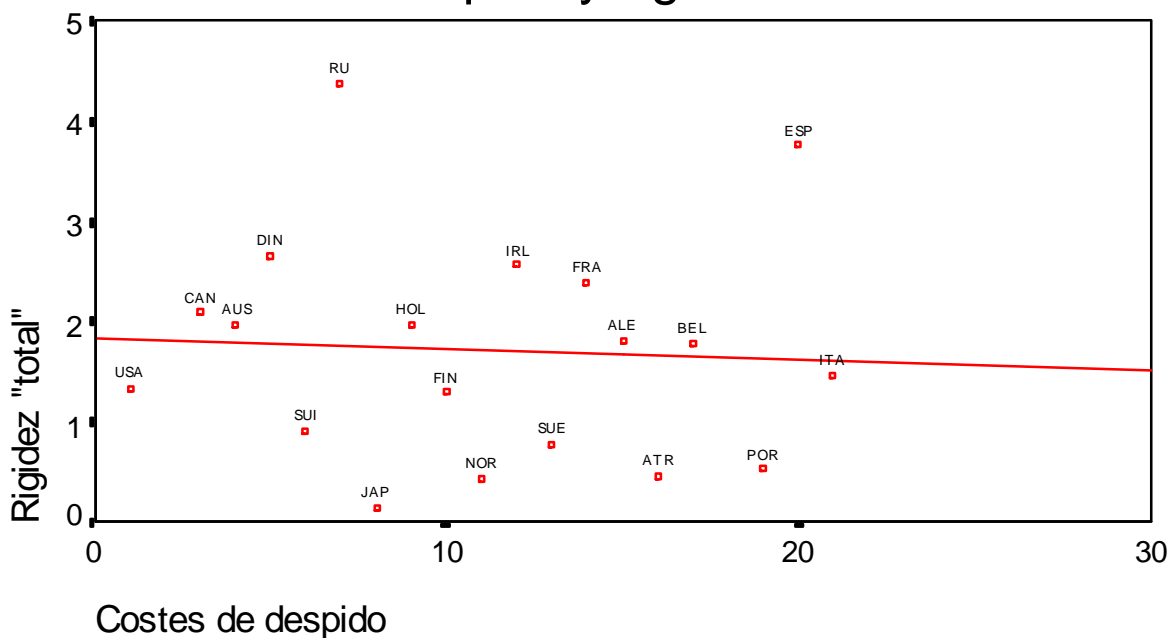
$$RIGW = 1.55 + 0.14 * PROTEMP$$

(2.63) (0.43)

$R^2 = 0.01$
N=19

Gráfico 2

Costes de despido y rigidez de los salarios



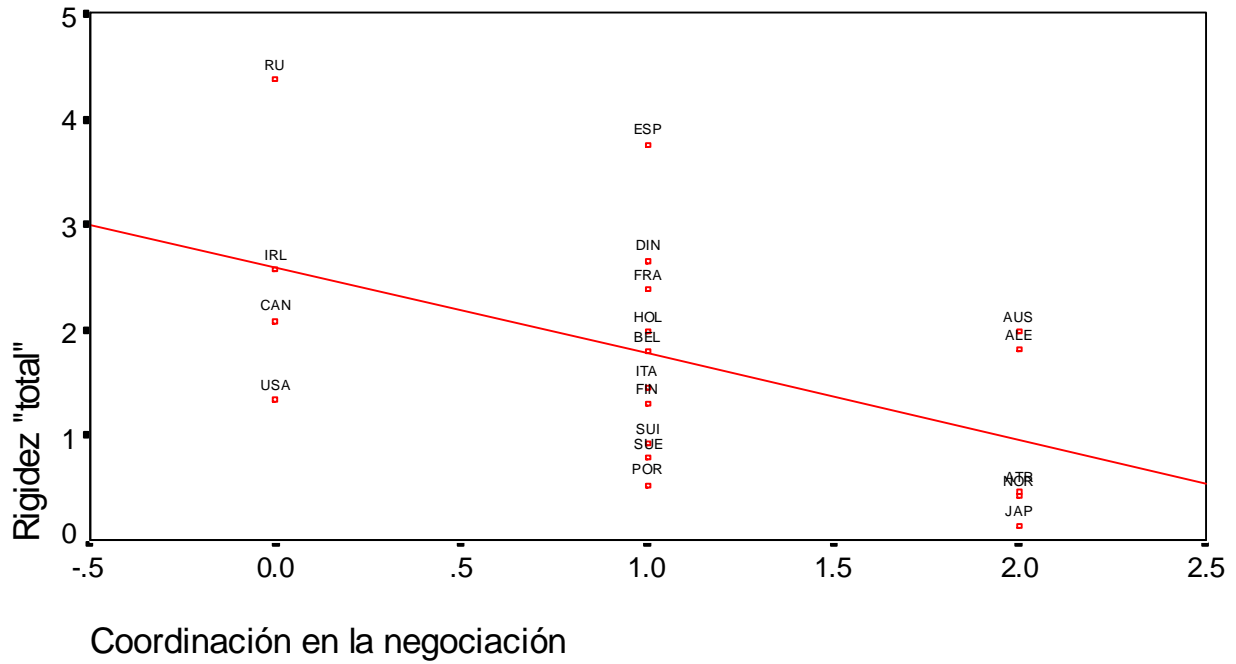
$$RIGW = 1.79 - 0.001 * COSTDESP$$

(3.06) (-0.03)

$R^2 = 0.001$
N=19

Gráfico 3

Coordinación en la neg. y rigidez de los salarios



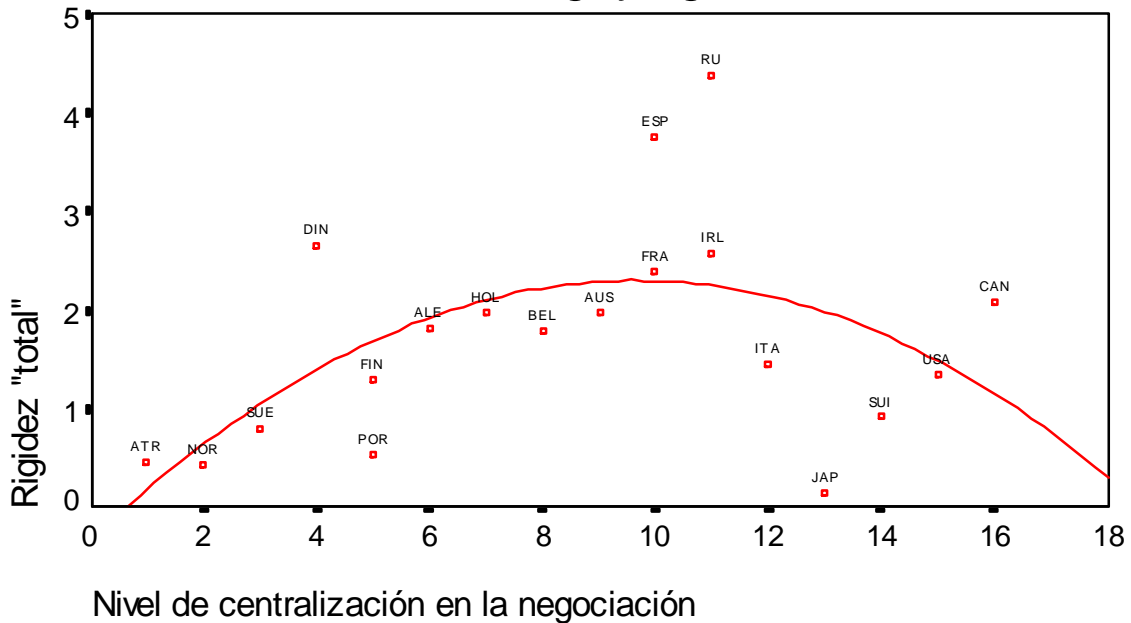
$$RIGW = 2.64 - 0.82 * COORD$$

(6.16) (-2.40)

$R^2 = 0.25$
N=19

Gráfico 4

Centralización en la neg. y rigidez de los salarios



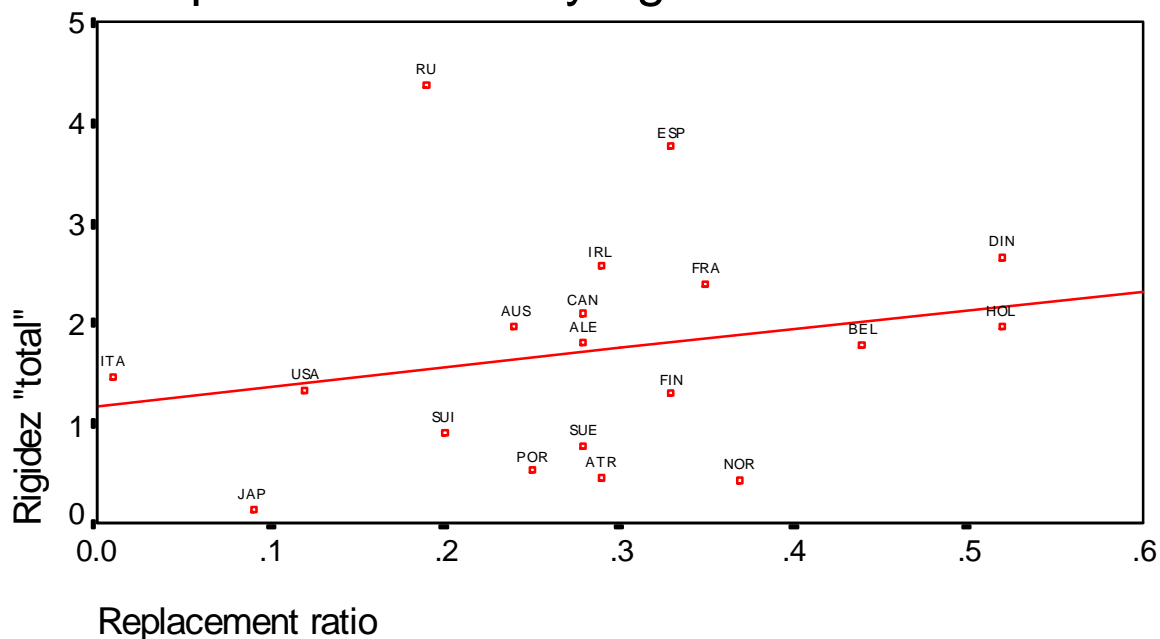
$$RIGW = -0.45 + 0.60 * ICCD - 0.03 * ICCD^2$$

(-0.54) (2.75) (-2.51)

$R^2 = 0.33$
N=19

Gráfico 5

Replacement ratio y rigidez de los salarios



$$RIGW = 1.10 + 2.39 * RR$$

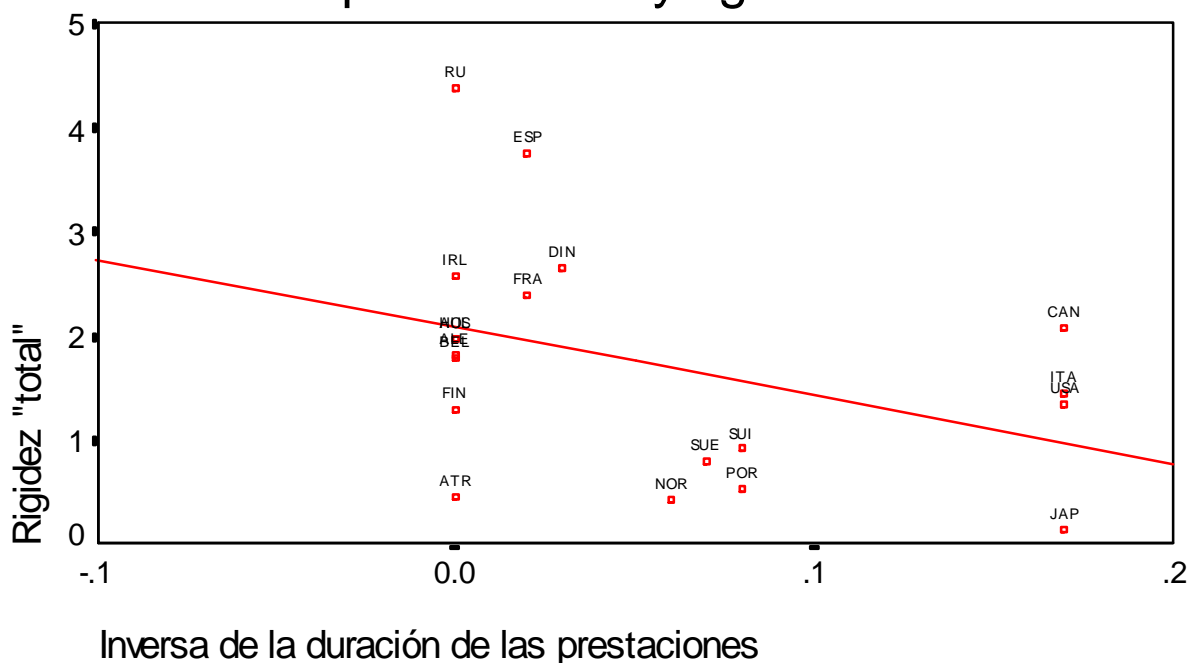
(1.74) (1.17)

$$R^2 = 0.07$$

N=19

Gráfico 6

Dur. de las prestaciones y rigidez de los salarios



$$RIGW = 2.18 - 7.30 * INVDUR$$

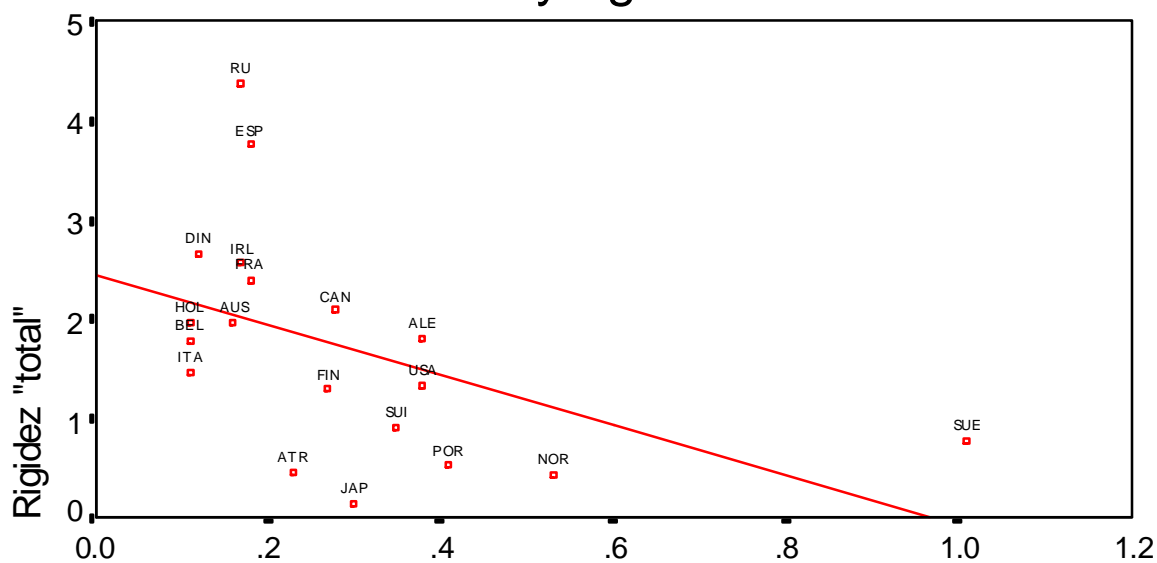
(6.73) (-1.90)

$$R^2 = 0.18$$

N=19

Gráfico 7

Políticas activas y rigidez de los salarios



Políticas activas

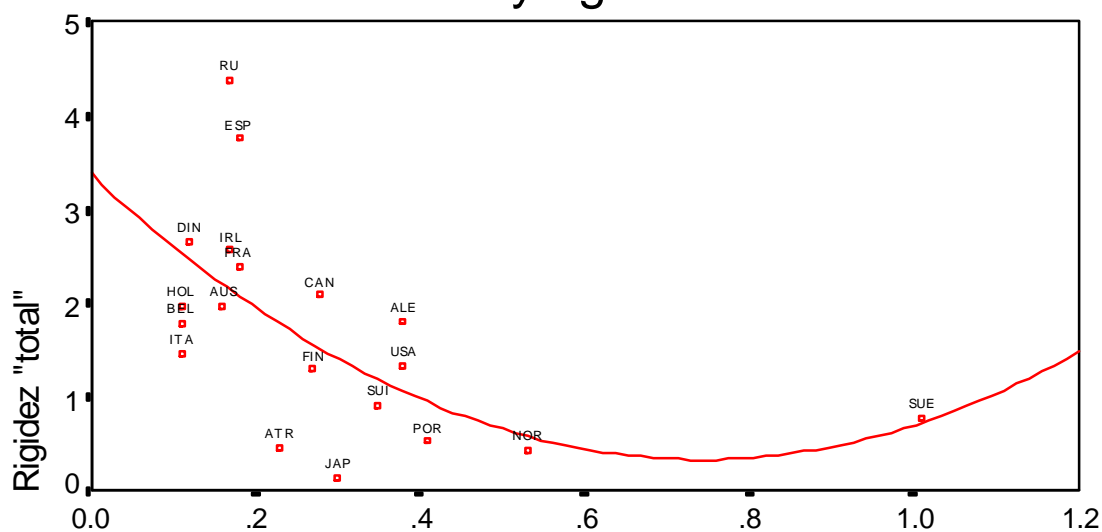
$$\text{RIGW} = 2.57 - 2.75 * \text{ACTPAS}$$

(6.43) (-2.43)

$R^2 = 0.26$
N=19

Gráfico 8

Políticas activas y rigidez de los salarios



Políticas activas

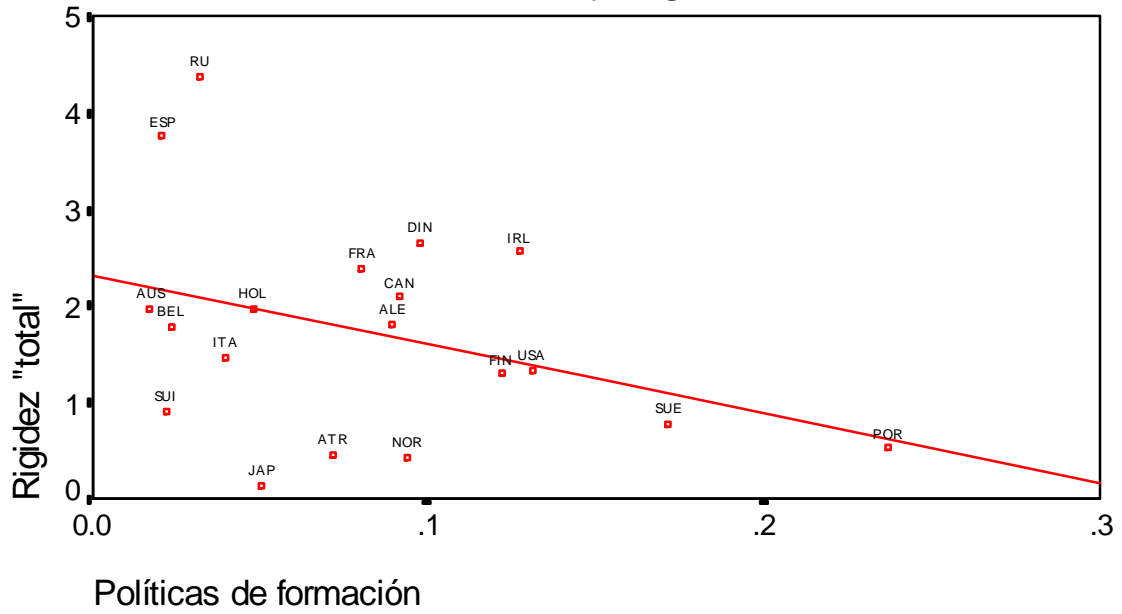
$$\text{RIGW} = 3.65 - 9.31 * \text{ACTPAS} + 6.38 * \text{ACTPAS}^2$$

(5.41) (-2.61) (1.92)

$R^2 = 0.39$
N=19

Gráfico 9

Políticas de formación y rigidez de los salarios



$$RIGW = 2.45 - 8.09 * FTOT$$

(5.55) (-1.84)

$R^2 = 0.17$
N=19

Apéndice 1

Estimación de curvas de Phillips a corto plazo por mínimos cuadrados bietápicos

Variable dependiente: Δ salarios nominales - ΔW

País	Período	constante	Δ precios- ΔP (t)	tasa de paro-U (t)	Δ paro- ΔU (t)	Δ productividad - ΔPR (t)	Δ Poder de mercado- ΔT (t)	Instrumentos	R ² aj.	DW
Australia	1965-1995	4.83 (2.88)	0.89 (5.43)	-0.45 (-2.49)	0.02 (0.72)		-0.64 (-1.37)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔU ΔT $\Delta PR(-1)$	0.73	2.37
Austria	1963-1995	8.65 (3.52)	0.52 (1.38)	-1.14 (-3.67)	-0.01(-0.14)		-0.56 (-1.31)	C $\Delta P(-1)$ U ΔU ΔT ΔPR	0.76	1.37
Bélgica	1972-1995	3.84 (1.72)	1.09 (6.58)	-0.39 (-2.81)		0.76 (4.14)	-1.27 (-3.76)	C ΔP U $\Delta U(-1)$ ΔT ΔPR	0.93	1.83
Canadá	1968-1995	4.76 (2.55)	0.96 (7.16)	-0.46 (-2.68)	-0.09 (-2.49)	0.57 (1.64)	-0.74 (-2.51)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) $\Delta U(-1)$ ΔT ΔPR	0.76	2.21
Dinamarca	1962-1995	4.11 (3.10)	0.85 (7.23)	-0.32 (-3.79)	0.01 (1.91)	0.37 (2.62)	-0.54 (-2.28)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔU ΔT ΔPR	0.88	1.95
Finlandia	1965-1995	6.76 (2.46)	0.99 (4.96)	-0.76 (-3.38)	-0.04 (-2.35)	0.24 (0.83)		C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔU ΔT ΔPR	0.78	1.39
Francia	1962-1994	4.96 (3.25)	1.03 (11.62)	-0.43 (-4.41)		0.13 (0.63)	-0.54 (-2.57)	C $\Delta P(-1)$ U ΔT	0.94	2.10
Alemania	1963-1994	3.31 (1.87)	0.89 (3.33)	-0.49 (-2.89)		0.43 (2.13)	-1.27 (-4.96)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔT $\Delta PR(-1)$	0.86	2.22
Irlanda	1963-1995	7.16 (3.32)	0.85 (7.24)	-0.33 (-2.22)	-0.01 (-0.27)	0.19 (0.87)	-0.55 (-2.90)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔU ΔT ΔPR	0.86	1.65
Italia	1963-1994	6.57 (2.65)	0.95 (13.36)	-0.65 (-2.65)	-1.12 (-1.66)	0.45 (2.29)	-1.53 (-4.28)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) $\Delta U(-1)$ ΔT ΔPR	0.92	2.21
Japón	1963-1994	13.15 (2.29)	0.61 (2.06)	-4.28 (-2.09)		0.19 (1.18)	-0.55 (-2.59)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔT ΔPR	0.94	1.42
Holanda	1971-1995	3.99 (1.96)	0.99 (4.65)	-0.50 (-2.22)		0.39 (1.57)	-0.67 (-1.24)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔU ΔT ΔPR	0.88	1.57
Noruega	1964-1995	7.67 (2.35)	0.49 (1.78)	-1.14 (-2.96)	-0.01 (-0.47)	0.23 (0.72)		C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔU ΔT ΔPR	0.62	1.67
Portugal	1964-1995	15.24 (3.29)	0.85 (2.73)	-1.61 (-2.19)	-0.07 (-1.79)		-0.64 (-1.75)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) $\Delta U(-1)$ ΔT ΔPR	0.68	1.49
España	1966-1995	3.82 (1.31)	0.94 (6.31)	-0.25 (-2.76)	0.01 (0.18)	0.79 (2.75)		C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔU ΔT ΔPR	0.91	1.82
Suecia	1965-1995	4.32 (1.67)	0.95 (3.96)	-1.20 (-2.62)	-0.01 (-2.62)	0.41 (1.07)	-1.57 (-4.59)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) $\Delta U(-1)$ ΔT ΔPR	0.74	2.77
Suiza	1961-1995	1.54 (1.05)	1.09 (4.16)	-1.18 (-1.78)	-0.00 (-0.39)	0.64 (2.97)	-1.06 (-3.61)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) $\Delta U(-1)$ ΔT ΔPR	0.72	2.34
Reino Unido	1962-1994	4.09 (1.63)	0.79 (4.02)	-0.18 (-0.92)	-0.18 (-0.77)	0.30 (1.47)	-1.50 (-6.35)	C $\Delta P(-1)$ U ΔU ΔT ΔPR	0.89	1.84
Est. Unidos	1962-1994	5.48 (8.08)	0.98 (8.98)	-0.73 (-5.07)	-0.58 (-2.43)	0.29 (2.15)	-0.75 (-3.38)	C $\Delta P(-1)$ U(-1) ΔU $\Delta T(-1)$ ΔPR	0.83	2.18

Fuente: McMarrow (1996) para Francia, Alemania, Italia, Japón, Reino Unido y Estados Unidos y estimaciones propias para el resto de países.