

REVISTA INTERNACIONAL DE ECONOMÍA

«¿De una serie de 'National Labour Standards' a un 'European Monetary Standard'? Teoría e historia económicas ante la integración monetaria europea»

Traducción del original «D'une série de 'National Labour Standards' à un 'European Monetary Standard'? Théorie et histoire économiques face à l'intégration monétaire européenne», publicado en Recherches Économiques de Louvain [59 (1-2), 1993, págs. 119-153].

Robert Boyer
CEPREMAP

Palabras clave: Política monetaria, moneda única.
Nº de clasificación JEL: F16, F33, F41

1. UN CAMBIO DE RÉGIMEN ECONÓMICO EN BUSCA DE UNA TEORÍA

El proyecto de mercado único no solamente relanzó en 1985 la construcción europea sino que también estimuló una renovación de las reflexiones de los economistas con respecto al impacto de las zonas de libre-cambio. En este contexto las nuevas herramientas de la economía industrial y el aumento del interés por el análisis del crecimiento y el progreso técnico endógeno encontraron un punto de aplicación interesante en la evaluación del coste de la no-Europa. Fue preciso movilizar los fenómenos de aprendizaje, de estímulo de la innovación por la concurrencia, tantas fuentes de rendimientos de escala dinámicas demasiado tiempo descuidadas por las teorías económicas, al menos desde los años setenta.

Mutatis mutandis, el proceso de integración monetaria iniciado en 1990 lanza un desafío mayor aún al estado presente de las teorías económicas. Ciertamente, los especialistas de la economía internacional habían forjado los elementos de una teoría de las zonas monetarias óptimas, pero las características de la unificación monetaria europea (UME) son bastante originales y superan el cuadro analítico precedentemente elaborado. En efecto, son casi la totalidad de las instituciones económicas nacionales y europeas las que se verán afectadas, desde las formas de la concurrencia a la política presupuestaria pasando por la fiscalidad, la dinámica del cambio técnico y el funcionamiento de los mercados de trabajo. La cuestión ya no es de una corrección marginal en el seno de un modo de regulación cuyos principios siguen siendo los

mismos sino de una transición institucional que supone la compatibilidad estructural a plazo de un régimen de moneda única con una cierta diversidad de los regímenes nacionales o regionales en lo que respecta al cambio técnico, la formación de los salarios, las intervenciones públicas de carácter local, etc.

Ahora bien, tanto las teorías macroeconómicas como una retrospectiva histórica sugieren que tal transición es susceptible de afectar a las características más esenciales del modo de regulación constituido después de la segunda guerra mundial y que estaba a su vez, en ruptura en relación a la articulación de los fenómenos reales y monetarios del siglo XIX. Las economías industriales habrían pasado así primeramente de un "gold standard" (probablemente marcado por la dominación de la libra inglesa), a la vez régimen monetario internacional y nacional, a una serie de "labour standards" nacionales que se habían vuelto compatibles en el seno de un sistema de tipos de cambio fijos por políticas monetarias y presupuestarias de estabilización, eventualmente completadas, cuando era necesario, por un cambio de la paridad. Este sistema ha explotado en 1971 bajo el efecto de la aceleración de la inflación y el aumento de los desequilibrios financieros. Después de un período con tipos de cambios flexibles que no produjeron los efectos que esperaban sus promotores, el sistema monetario europeo a partir de 1979, y después la UME en los años noventa han echado las bases de una nueva articulación entre lo nacional y lo internacional que implica un reajuste de la relación salarial en reacción a una autonomización y afirmación de una política monetaria europea común que pretendería preservar la estabilidad de los precios y el valor del ECU.

Este artículo se propone examinar más particularmente la compatibilidad entre la institución del ECU y la persistencia de relaciones profesionales y de determinaciones salariales dotadas de fuertes especificidades nacionales y/o regionales, por el hecho mismo de su lenta constitución en la historia de los procesos de industrialización propios a cada país. En primer lugar, una retrospectiva histórica sugiere que la integración europea corresponde a una fase original en la sucesión de los regímenes monetarios y de sus relaciones con la determinación de los salarios: las intuiciones y análisis de J.M. Keynes y más aún de J.R. Hicks merecen ser utilizadas y aplicadas a la situación actual... hasta el punto de justificar el título mismo del presente artículo (sección 2). En esta óptica los análisis que conducen al informe de J. Delors subestiman un poco el papel de las relaciones profesionales y de la formación de los salarios en el éxito de la integración monetaria. Particularmente, la permanencia de fuertes disparidades en el funcionamiento de los mercados nacionales o locales de trabajo puede penalizar el dinamismo de ciertos conjuntos geográficos hasta el punto de engendrar dinámicas potencialmente divergentes (Sección 3). También es prudente y necesario el examinar según qué procesos y en vista de qué consideraciones deberían ser redefinidos los procedimientos de formación de salarios: este proceso ya ha intervenido para los países miembros que han participado desde 1979 en el SME, pero no presenta ningún carácter de automaticidad, contrariamente a lo que dejan augurar las proposiciones de flexibilización del mercado de trabajo (Sección 4). Por lo tanto se impone una rápida discusión de las diversas alternativas abiertas a los países europeos: ninguna de ellas diseña una vía real y uniforme según los países, la solución adoptada depende finalmente de las idiosincrasias, las tradiciones y las trayectorias nacionales (Sección 5).

2. LAS RELACIONES ENTRE MONEDA Y TRABAJO: UNA PUESTA EN PERSPECTIVA HISTÓRICA DE LA UNION MONETARIA EUROPEA

Esta última observación lleva a interrogarse sobre las relaciones que mantienen los diversos regímenes monetarios con el modo de funcionamiento de los mercados de trabajo. Esta cuestión frecuentemente mencionada aunque no muy desarrollada por las investigaciones y estudios preparatorios del informe Delors, está en buena medida en el origen de la emergencia de la macroeconomía. Una breve retrospectiva de algunas tomas de posición teóricas puede ser útil con el fin de mejor delimitar las continuidades y las novedades que marcan la marcha hacia una moneda europea única.

En el núcleo central de la *Teoría General* se encuentra la toma en consideración del hecho que en una economía monetaria es el salario nominal el que se forma en el mercado de trabajo y no el salario real que depende de hecho del conjunto de los determinantes tecnológicos y de las demandas efectivas. Aunque sea de forma implícita J.M. Keynes (1936) considera además que en las economías modernas la particularidad de la negociación y de la formación de los salarios por la intervención de los sindicatos conduce a hacer difíciles las reducciones de los salarios nominales sincronizados a través de un conjunto de empresas y de ramas. Además, el economista "cambridgien" dudaba de la eficacia de tal medio para reabsorber el paro porque tal reducción no intervenía más que indirectamente en la formación de la demanda efectiva. Admitía sin embargo que: *"Si se trata de un sistema abierto y si la reducción de los salarios nominales es una reducción en relación a los salarios nominales en el extranjero, unos y otros estando expresados en la misma unidad, la variación es evidentemente favorable a la inversión porque tiende a mejorar la balanza comercial"* (Keynes, 1936, p. 277).

En la medida en que la demostración es puntillosa e impresionista más que rigurosa y formalizada numerosos comentaristas han atribuido de hecho el paro keynesiano a la hipótesis ad hoc, de una rigidez del salario nominal. De donde se deriva una interpretación corriente que atribuye la eficacia de la política monetaria en el sistema keynesiano a su acción, no sobre los tipos de interés como es tradicional en el modelo IS-LM, sino sobre los precios que desvalorizan el poder de compra del salario hasta el punto que las empresas tienen interés en contratar al conjunto de los trabajadores a la búsqueda de un empleo desde el momento en que el nivel del salario real corresponde al equilibrio walrasiano. En esta concepción, la política monetaria es pues un añadido en el equilibrio del mercado de trabajo cuyo funcionamiento se ha vuelto imperfecto por la segmentación de las negociaciones salariales.

Pero hay una interpretación menos conocida, pero sin duda más sugestiva, cuando uno busca poner en perspectiva las relaciones entre determinación del salario nominal y política monetaria. Así John R. Hicks (1955) propone situar la teoría de los salarios en referencia a las transformaciones históricas que han intervenido en el capitalismo de los años 30. En el patrón-oro el salario se encontraba efectivamente expuesto a las fuerzas del mercado a consecuencia del papel central de los ajustes monetarios, tanto internos como externos, y de una oferta de liquidez poco elástica. Pero él observa que, en contraste, después de 1931 el nivel general de salarios se ha convertido en una cuestión monetaria: *"El mundo en el que nosotros vivimos hoy es tal que el sistema monetario se ha vuelto relativamente elástico de modo que puede adaptarse a los cambios de salarios"*

más que a la inversa (los salarios se ajustan a la política monetaria). En vez de un ajuste de los salarios efectivos a un nivel de equilibrio, la política monetaria adapta el nivel de equilibrio del salario nominal con el fin de que sea conforme al nivel efectivo. Apenas es exagerado afirmar que de un sistema patrón-oro se ha pasado a un sistema patrón-trabajo" (J.R. Hicks, 1955, p. 391).

En este segundo sistema los sindicatos tienen en general un poder de negociación suficiente para oponerse a toda reducción de salarios precedentemente negociados de forma que se introduce un sesgo inflacionista (p. 394). Simultáneamente el autor subraya una de las dificultades mayores que encuentra el patrón-trabajo: *"mientras que el patrón-oro era un patrón internacional el patrón-trabajo es un patrón nacional; incluso en el mejor de los casos está condenado a ser una fuente de dificultades en la esfera de las relaciones internacionales"* (p. 391). Es difícil subrayar mejor el interés de este texto. Por una parte avanza la hipótesis de que el poder de negociación de los asalariados está bastante directamente condicionado por la adopción de una regla monetaria acomodante... que estaba prácticamente prohibida en los sistemas monetarios del siglo XIX. Mutatis mutandi, se puede aplicar esta intuición a todo cambio de régimen monetario, y por supuesto al paso al ECU: por este razonamiento general John Hicks sugiere la necesidad de cambiar *simultáneamente* el régimen salarial si se quiere que el modo de regulación así constituido sea viable a largo plazo. Por otra parte, los conflictos y desequilibrios internos a las economías nacionales se encuentran atenuadas pero suscitan una inflación que puede ser permanente y que en la medida en que ella es desigual según los países se repercute en la incapacidad de mantenimiento de un sistema de tipos de cambio fijos desde el momento en que ningún mecanismo automático garantiza el equilibrio de la balanza exterior y por extensión de la balanza de pagos. Esta segunda proposición explica la dinámica que ha seguido el sistema de Bretton Woods: los primeros signos de agotamiento del modo de regulación nacional e internacional se traducen, en efecto, por la devaluación de la libra en 1967, la aceleración de la inflación y en fin por la suspensión de la convertibilidad en oro del dólar.

Es posible dar un repaso más sistemático a esta visión y de sugerir la sucesión de dos grandes configuraciones de las relaciones entre moneda y salario, la integración monetaria europea constituyendo una tercera, un poco diferente del precedente americano:

1. *En el siglo XIX* el núcleo de la regulación parte del condicionante monetario que transmite la adhesión a un patrón-oro... aunque pueda demostrarse que su base era en realidad la economía británica (F. Giavazzi, 1990). El patrón monetario rige de hecho tanto los intercambios internos como el comercio exterior, salvo algunas fluctuaciones menores que son rápidamente corregidas por la relativa rapidez de los flujos financieros internacionales. A este respecto, la manipulación de los tipos de interés por las autoridades monetarias constituye el medio de defender la paridad, lo que actúa retroactivamente sobre la coyuntura interna. Como en esta época los mercados de trabajo son bastante competitivos —para Francia ver por ejemplo R. Boyer (1978), para los Estados Unidos Cl. Leroy (1988)— las fluctuaciones del empleo inciden en el salario nominal que es así susceptible de bajar en caso de mala coyuntura. Así se invierte la subida de los precios asociado a los períodos de expansión más rápidos que los del extranjero de modo que un mecanismo cuasi-cibernético asegura la vuelta al equilibrio

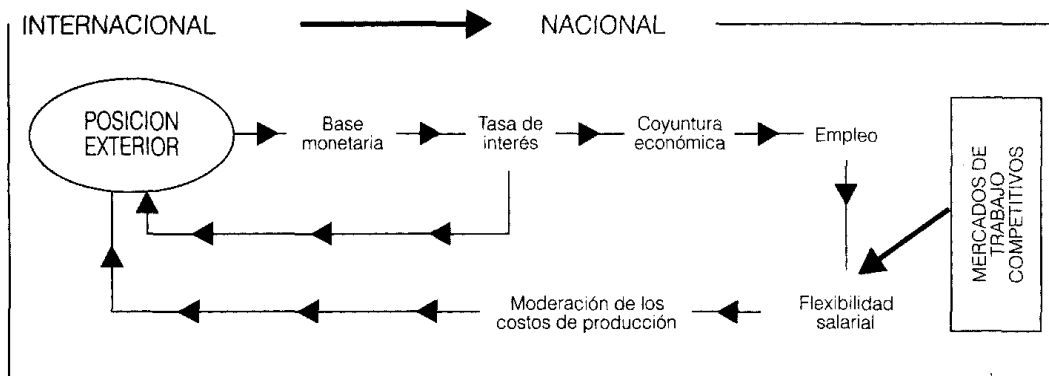
dinámico de la economía incluyendo en ésta sus relaciones exteriores (Esquema 1). Por extensión se puede avanzar la hipótesis de que el régimen monetario de la época era coherente con un régimen salarial bien particular: el que caracterizaba al capitalismo en su fase concurrencial (Cuadro n.º 1, línea a).

2. *De 1945 a 1970*, la configuración cambia bastante radicalmente. Después de la experiencia conflictiva y a veces dramática del período entre las dos guerras y tras la segunda guerra mundial, la mayor parte de las economías industrializadas adoptan nuevos principios de gestión. Ratificando el poder de negociación de los asalariados, un compromiso capital-trabajo original se traduce por una contratalización del salario que responde desde entonces a un objetivo de preservación y más todavía de aumento del nivel de vida en proporción a los avances de la productividad. De este modo el salario nominal no es más que muy accesoriamente una variable determinada por las puras relaciones del mercado; en resumen, el salario se convierte en una de las claves de la coyuntura nacional a través de la formación de la demanda y de los costes de producción (Esquema 2). Adoptando más o menos los principios keynesianos de sostenimiento del crecimiento, las autoridades monetarias tienen tendencia a ratificar estos aumentos de costes por una política de crédito, de modo que la subida de costes se traduce en los precios. Así emerge una inflación endémica, de modo que los asalariados reivindican y frecuentemente obtienen una indiciación de hecho si no de derecho. Se inicia así una espiral inflacionista que no es compatible con el sistema de tipos de cambio fijos establecidos en Bretton Woods más que si los otros países siguen la misma dinámica. Si ese no es el caso, la política económica con su acción sobre el gasto público y los impuestos debe corregir el desequilibrio; si no lo consigue será necesario un reajuste de la paridad frecuentemente asociado a planes de moderación de salarios y precios. Las relaciones de causalidad se han invertido respecto a lo que ocurría en el siglo XIX: es el régimen salarial el que impulsa la dinámica económica y el régimen monetario se acomoda... aunque en el largo plazo se impone un mínimo de coherencia entre estos dos regímenes (Cuadro n.º 1, línea b).

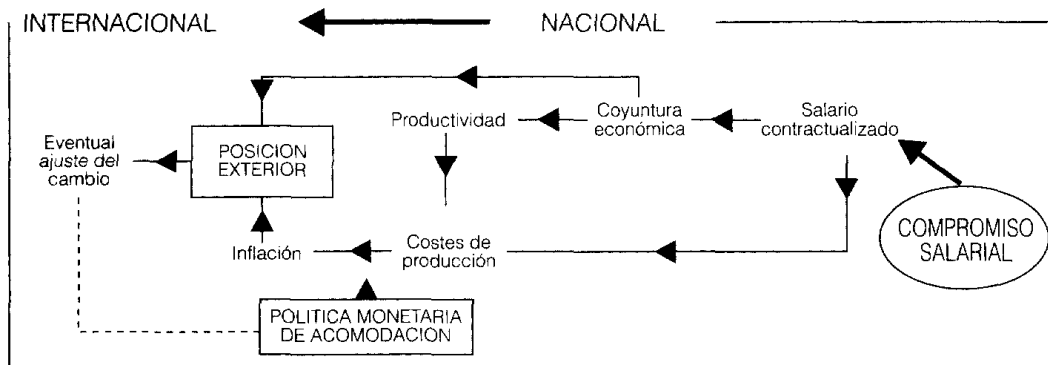
3. *De 1971 a 1978*, la imposibilidad de prolongar el sistema debido al aumento de los fenómenos inflacionistas y la persistencia de los desequilibrios financieros conduce a adoptar, a falta de otra medida, un sistema de tipos de cambio flexibles parcialmente controlados por los bancos centrales. En un sentido este tercer período prolonga las mismas relaciones anteriores entre los regímenes monetario y salarial: numerosos expertos imaginaron en aquella época que la flotación de las monedas permitiría aislar completamente las decisiones de política nacional de las influencias transmitidas por las finanzas internacionales (Cuadro n.º 1, fila c). Con la experiencia, teniendo en cuenta el desarrollo de los flujos financieros y de los arbitrajes privados, este sistema, lejos de hacer previsible y estabilizar la evolución de los tipos de cambio, implicaba amplias fluctuaciones de las paridades reales. Además, el tipo de interés se ha formado cada vez más en función de las expectativas de inflación y por lo tanto del tipo de cambio, dependiendo así de consideraciones exteriores y no ha jugado por lo tanto el papel de instrumento en la regulación de la coyuntura nacional. Este rasgo ha acentuado aún más el problema del paro, contrariamente a las esperanzas iniciales puestas en este sistema de cambios flexibles. Por ello no es sorprendente que los Gobiernos europeos hayan intentado, primeramente en 1976, y luego con más éxito a partir de 1979, estabilizar los

¿LA LÓGICA DEL ECU ESTA MAS PRÓXIMA A UN PATRON-ORO QUE DE LA PRESERVACIÓN DE UNA SERIE DE PATRONES-TRABAJO NACIONALES?

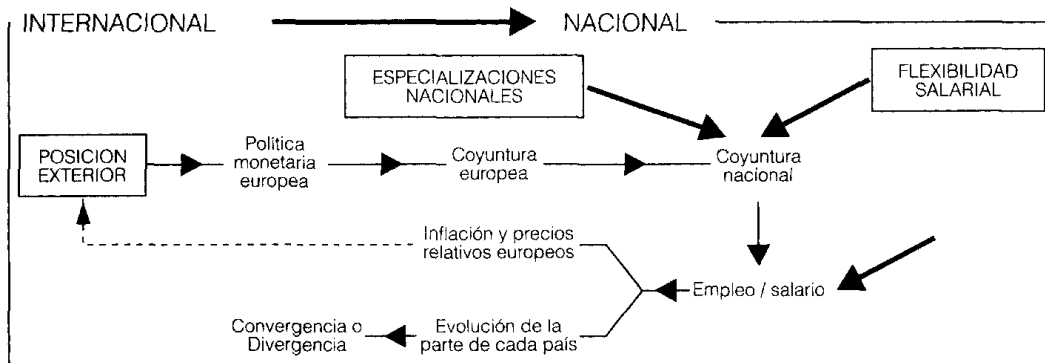
Esquema 1: En el Patrón-oro o sterling, la posición internacional del país gobierna la formación de los salarios.



Esquema 2: En un Patrón-trabajo, la coyuntura nacional condiciona de modo importante la política monetaria y la posición exterior.



Esquema 3: En un Patrón-Ecu, la política monetaria supone una notable flexibilidad de salarios.



Cuadro n.º 1. Relaciones entre régimen monetario y régimen salarial: puesta en perspectiva de la integración europea.

	Régimen monetario			Régimen salarial		
	CREACIÓN MONETARIA	TIPO DE INTERÉS	TIPO DE CAMBIO	MOVILIDAD DEL TRABAJO	SALARIO	COBERTURA SOCIAL
a. s. XIX "Patrón-oro... o sterling"	Ligado a la posición exterior	Instrumento de reequilibrio de la posición exterior	Regulado por márgenes de fluctuación a partir de un tipo legal	De débil (intra Europa) a fuerte (migraciones a los Estados Unidos)	Regulado por las fluctuaciones de la coyuntura	Inexistente o local y limitada
b. 1945-1970 "Sistema de Bretton-Woods"	Consecuencia del crédito bancario y del endeudamiento público	Instrumento de regulación de la coyuntura interna	<ul style="list-style-type: none"> Paridad fija pero ajustable si hay pérdida de competitividad Control de los movimientos de capital 	<ul style="list-style-type: none"> Migración Sur-Norte en Europa Movilidad interna significativa en los Estados Unidos, débil en Europa 	Negociado por sector (o nacionalmente) y contractualizado, según una fórmula poco sensible a la coyuntura.	Importante y bastante completa en Europa, menos en Estados Unidos
c. 1971-1978 "Cambios flexibles"	Fijación de objetivos para la evolución de la masa monetaria	Medio de defensa de la paridad	Flexibilidad controlada por los bancos centrales	Pocos cambios	Continuación de los acuerdos anteriores pero tensiones en el reparto de la renta	Ampliación de ciertos derechos y crecimiento del gasto
d. 1979-1992 "Constitución de zonas monetarias"	Objetivo prioritario de lucha contra la inflación	El arbitraje financiero internacional determina los tipos de interés	<ul style="list-style-type: none"> SME en Europa Flexibilidad de los tipos de cambio fuera 	Poca movilidad intraeuropea	Búsqueda general de una mayor sensibilidad salarial a la coyuntura	Esfuerzos de "racionalización"
e. A partir de 1999 EUROPA	Banco central europeo privilegiando la estabilidad monetaria	Continuación de la liberalización financiera: un sólo tipo de interés en Europa	<ul style="list-style-type: none"> Desaparición de las monedas nacionales intraeuropeas Flexibilidad del tipo de cambio del ECU 	Sin barreras entre países europeos pero movilidad efectiva limitada	<ul style="list-style-type: none"> Variable clave en la determinación de la competitividad de las diferentes regiones Necesidad de nuevas fórmulas salariales 	<ul style="list-style-type: none"> Derechos mínimos a escala comunitaria Persistencia de fuertes desigualdades entre países

tipos de cambio de las monedas de los países miembros, con la esperanza de librarse en parte de las repercusiones de los flujos financieros internacionales y ganar grados de libertad en la política económica (Cuadro n.º 1, fila d). La hipótesis hicksiana se encuentra validada de forma sorprendente puesto que se observa simultáneamente a lo largo de este período esfuerzos repetidos por redefinir los mecanismos de formación de salarios. El endurecimiento de la restricción monetaria impone en efecto a los países cuya moneda es tradicionalmente débil esfuerzos de flexibilidad e incluso la desindexación de los salarios en relación con los precios del pasado. Es en este contexto en el que el proyecto de unificación monetaria europea toma todo su sentido.

4. *El paso al ECU* se apoya sobre el aparente éxito del SME para endurecer el condicionante monetario hasta el punto de hacer irrevocable el tipo de cambio entre las monedas nacionales y la divisa europea. Si se hace abstracción de la variabilidad del tipo de cambio del ECU en relación al dólar y al yen, para cada uno de los países europeos tomados individualmente esto supone establecer un condicionante monetario del estilo del que prevalecía en el patrón-oro: la política monetaria no puede utilizarse para regular la coyuntura nacional, ni puede acomodarse con el fin de compensar los incrementos locales de los salarios y de la inflación. Por ello, el condicionante monetario europeo impacta sobre cada régimen salarial nacional, según un movimiento que recuerda tanto al sistema del siglo XIX como a las fases de constitución del espacio monetario americano (Esquema 3). Sin embargo la configuración está lejos de ser idéntica puesto que tanto las formas institucionales nacionales como el contexto del sistema internacional son diferentes: globalización financiera sin precedentes, mantenimiento del estado de bienestar y de los derechos sociales incomparablemente más avanzados que en el siglo XIX, papel de los intercambios tecnológicos en la competitividad de cada país,... (Cuadro n.º 1, línea d)

Una intuición central se mantiene: el cambio de las reglas monetarias es difícilmente compatible con el mantenimiento del régimen salarial precedente. Importa por lo tanto examinar las posibles tensiones introducidas en las instituciones nacionales que son bastante heterogéneas (Sección 3). Por fin es preciso verificar cómo el régimen salarial ha evolucionado para los países que se han adherido al SME y examinar desde un punto de vista teórico cuales podrían ser las configuraciones compatibles con una integración monetaria completa (Sección 4).

3. ¿ES VIABLE LA PERSISTENCIA DE UNA FUERTE DIVERSIDAD ENTRE LAS INSTITUCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO?

De estos desarrollos teóricos se desprende la idea simple de que la integración monetaria será tanto más fácil cuanto los choques sean simétricos, en particular exteriores a la Comunidad Europea, y que los modos de regulación nacionales y regionales sean próximos. Nos encontramos así con un debate ya antiguo que concierne a la construcción europea: ¿Es preciso esperar que las economías hayan registrado una convergencia real antes de pasar a la moneda única o al contrario, el cambio de regla de juego monetario será suficiente para inducir (u obligar) a una revisión de las otras componentes de la dinámica económica, en particular del régimen de formación de los

salarios? Antes de examinar la segunda alternativa es buen método el investigar si las instituciones del mercado de trabajo se han aproximado significativamente en el curso del último decenio.

La intensidad de los debates sobre la oportunidad de una carta social testimonia indirectamente de la existencia de una gran diversidad de los niveles de salarios y sistemas de cobertura social, y, por lo tanto, de organizaciones institucionales del mercado de trabajo que continúan fuertemente marcadas por la historia larga de las naciones y de las regiones. Así, en materia de relaciones profesionales, no hay duda de que la organización y la densidad sindical no solamente difieren según los países sino que incluso registran evoluciones divergentes. Allá donde un sindicato fuerte ha tenido desde hace muchos años la responsabilidad de negociar los salarios simultáneamente con elementos de gestión de las empresas los sindicatos salen más bien fortalecidos de los años de crisis como es el caso en R.F.A. y en Dinamarca (D. Metcalf, 1990, F. Michon, 1989). Al contrario, cuando los sindicatos eran débiles o fragmentados los años setenta y ochenta han marcado un declive bastante inexorable como en Francia y en un menor grado en los Países Bajos y en el Reino Unido.

Una serie de estudios comparativos confirma que las modalidades y el contenido de las negociaciones patronal-sindicatos revisten unas configuraciones que continúan siendo distintas en Europa, la oposición no concierne solamente a la división Norte/Sur, sino que también se presenta entre los países con fuerte conflictividad y aquellos otros en los que, al contrario, la negociación sobre cuestiones varias predomina (C. Lane, 1989, R. Boyer, 1988). Por su parte, las legislaciones públicas y el contenido mismo de los convenios colectivos tienen grandes diferencias en los doce países europeos. Algunos trabajos sugieren incluso el equivalente de una paradoja. Mientras que las estructuras productivas y las especializaciones han ido en el sentido de las complementariedades favorables a la integración económica, la dinámica institucional de la relación salarial ha engendrado frecuentemente trayectorias divergentes. Cuando los sindicatos han integrado, desde fechas lejanas, el imperativo de la competitividad y de la reacción ante los imprevistos ha habido capacidad de responder al endurecimiento de la concurrencia y a los imprevistos de la economía internacional, tal es el caso del modelo social-demócrata (países escandinavos) con su variante de economía social de mercado (R.F.A.). Al contrario, se ha producido una reacción por el paro y la racionalización en los países donde el debate sindical no permite la emergencia de un compromiso global más rico y a medio/largo plazo (Francia, Italia, Gran Bretaña). En consecuencia, competirían en Europa por lo menos tres modelos de relaciones profesionales, sin contar el original pero aún embrionario que se esfuerzan en difundir los trasplantes de las multinacionales japonesas (R. Boyer, 1990b).

No es por lo tanto sorprendente constatar leyendo numerosos trabajos econométricos, que los determinantes de la evolución del salario nominal siguen siendo relativamente diferentes treinta años después del Tratado de Roma. Tal es el caso cuando se compara Francia con Alemania, sin embargo próximos en cuanto a las relaciones económicas que las rigen desde hace mucho tiempo (J.L. Brillet & alii, 1991): los salarios están mucho menos indiciados en el segundo que en el primero, el paro ejerciendo un efecto ligeramente más importante en Francia. Esta diversidad crece aún más cuando se compara a estos países con Italia y el Reino Unido: la influencia del paro

es mucho más débil en el Reino Unido que en Italia aunque por término medio los salarios en Europa sean mucho más insensibles de lo que son en los Estados Unidos, en el Japón y en los países Escandinavos (R. Boyer, 1990a, *Économie Européenne*, 1991). Aunque estos resultados dependen bastante de la forma analítica retenida por los tests econométricos (M.J. Artis, P. Ormerod, 1991, P. Poret, 1991) existe un amplio consenso en lo que concierne a la jerarquía de países en términos de reactividad en relación a choques Internos o externos. Por una parte, por término medio la CEE está menos armada que los Estados Unidos y el Japón cuando varían, por ejemplo, los términos de intercambio. Por otra, el mercado de trabajo alemán, a pesar de las numerosas reglamentaciones y convenciones colectivas que lo encuadran, revela mejores resultados que los mercados británico o francés (*Économie Européenne*, 1991). Un indicador burdo de rigidez salarial permite verificar esta jerarquía (Cuadro n.º 2).

Esta constatación tiene su importancia en lo que concierne a la integración monetaria. Por una parte, la dispersión de los salarios, que había tenido una tendencia a

MAS ALLÁ DE LAS DUDAS DE MEDIDA, LA CAPACIDAD DE REACCIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO EUROPEOS SIGUE SIENDO DESIGUAL...

Cuadro n.º 2. Variación del paro (en %) necesaria para estabilizar un choque inflacionista del 1%.

AUTORES \ PAISES	PAISES							
	Bélgica	Dinamarca	Francia	Irlanda	Italia	Países Bajos	R.F.A	Reino Unido
1. F. KLAU y A. MITTELSTADT (1986)	—	—	1,5	—	0,8	1,0	0,6	1,9
2. OCDE (1986) Economías en transición	0,9	1,1	1,7	—	1,5	1,9	1,8	2,2
3. R. BOYER (1991)	—	—	1,7	—	1,0	—	0,8	4,0
4. Modelo cuestionario Variación del paro Idem, pero choque en términos de intercambio	1,2	—	1,2	—	0,6	0,8	0,6	0,5
	0,5	—	0,5	—	0,5	0,7	0,5	0,3

Fuentes: Ver referencias.

...DE MANERA QUE FRENTE A UN CHOQUE IDÉNTICO, EN EL SENO DEL S.M.E., LA TASA DE PARO VARIA DE MANERA MUY DIFERENTE SEGÚN EL PAÍS

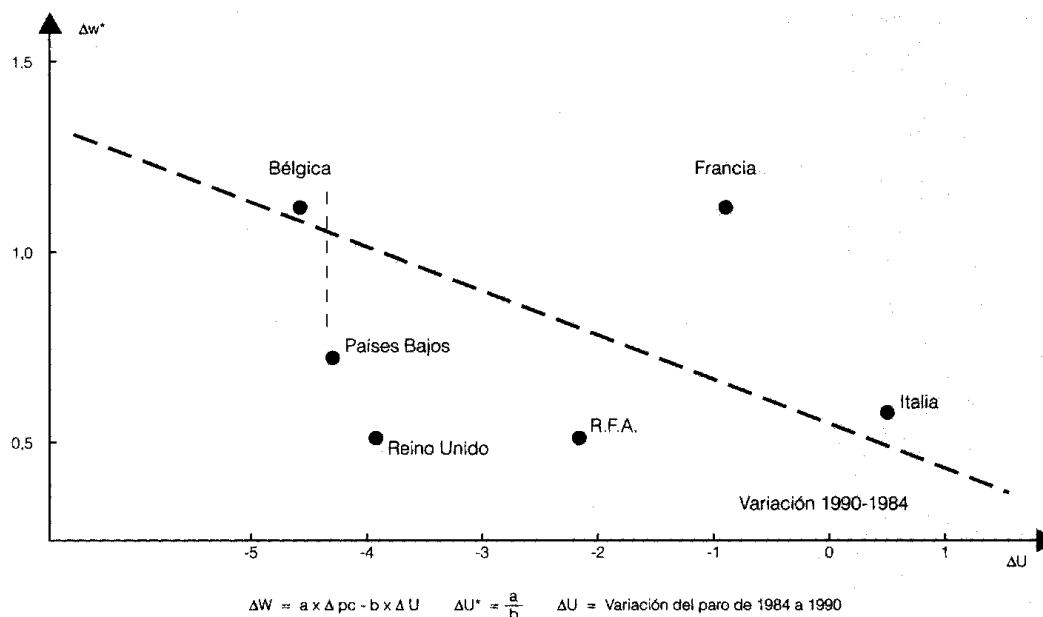
reducirse durante los años setenta hasta 1988, parece aumentar de nuevo, en el contexto de una ligera recuperación de la inflación y de las tensiones sobre los salarios que introduce la reunificación alemana (C. Cases, 1991), *Économie Européenne*, Dec. 1991, p. 12-14). Esta divergencia de las evoluciones nominales es sensible para los países que han quedado fuera del SME, es decir Grecia y Portugal. Por otra parte, en la medida que la integración del mercado de los productos y de la finanza prosigue su curso, una convergencia de los precios de producción o, a falta de ello, un paralelismo de su evolución, supone esencialmente una compatibilidad de las evoluciones de los salarios nominales porque las dinámicas de productividad están finalmente muy próximas al alcance de los países periféricos. Además, la compresión del margen y por lo tanto de la tasa de beneficio no puede constituir un método viable de compensación de los diferenciales de salario en una economía europea regida por una creciente movilidad de capitales. Y tampoco es probable suponer que los países que tienen una fuerte deriva salarial lograrán edificar un poder oligopolístico sobre el mercado de los productos que les permita pasar a los precios ese diferencial inflacionista en relación al resto del mundo.

De ahí el paso a una moneda europea común y la decisión irrevocable de abandonar todo recurso a una devaluación suponen una opción sobre dos estrategias. La primera consiste en dejar actuar los ajustes del mercado hasta que el paro se haya desarrollado a un nivel tal que modere la evolución del salario nominal y la haga compatible con la media de los costes de producción europeos. Pero en ese caso es preciso recordar que el término del paro en las relaciones de Phillip extendidas no intervienen como la medida de un desequilibrio transitorio observado sobre el mercado de trabajo sino que traduce la pérdida de poder de negociación de los asalariados que disponen de un empleo frente a los parados que no son mas que imperfectamente sustituibles (A. Lindbeck y D.J. Snower, 1988). Por ello la acción es indirecta y pasa por el resultado de las negociaciones salariales que pueden ser tanto puramente individuales (mano de obra cualificada frente a una demanda fuerte) o colectivas. Tomando en cuenta el débil impacto que ejerce así el paro, en el caso de Francia por ejemplo, una diferencia salarial nominal de un punto supone, *ceteris paribus*, un crecimiento del paro del orden de un 1'5%.

A la luz de este diagnóstico, no es quizá sorprendente observar que los países europeos que se han adherido a la CEE tienen por término medio una tasa de paro mucho más elevada que los países vecinos de la AELE quienes hasta una fecha reciente disponían de un margen más amplio de elección en la fijación de su paridad (J. Freyssinet, 1990). Aunque esta evolución desfavorable sea el resultado de un conjunto de determinaciones que afectan a la especialización industrial, la conducta de la política económica, el grado de control sobre los precios, no es por ello menos preocupante, de modo que diversos observadores anticipan que el endurecimiento de la limitación monetaria implicará una acentuación del paro en los ajustes coyunturales, en la modalidad de formación de los salarios sin cambios (R. Anderton, R. Barrel and J.W. in'tVeld, 1991).

Incluso en el caso de un choque favorable, por ejemplo de un contrachoque petrolífero, las tasas de paro tenderán a seguir una evolución fuertemente contrastada según los países (Gráfico n.º 1), lo que requerirá medidas compensatorias que muy

Gráfico n.º 1: Comparación del indicador llamado de rigidez (U^*) y de la variación de la tasa de paro de 1984 a 1990 (U).



probablemente superarán las posibilidades de los presupuestos nacionales y deberán movilizar el presupuesto europeo.

Por lo tanto se comprende que la mayor parte de los gobiernos hayan optado por la otra estrategia, que consiste en intervenir en las negociaciones salariales... incluso en los países en los cuales no era una tradición e incluso en los que estaba prohibido (Suecia y Alemania). El caso es particularmente flagrante en Francia y en Italia donde son respectivamente los ministros de finanzas y las autoridades monetarias las que denuncian los efectos perversos de una indiciación en relación a los precios pasados y proponen una nueva norma (Cuadro n.º 3).

4. LA ADHESIÓN AL SME HA AFECTADO PARCIALMENTE LA DINÁMICA SALARIAL

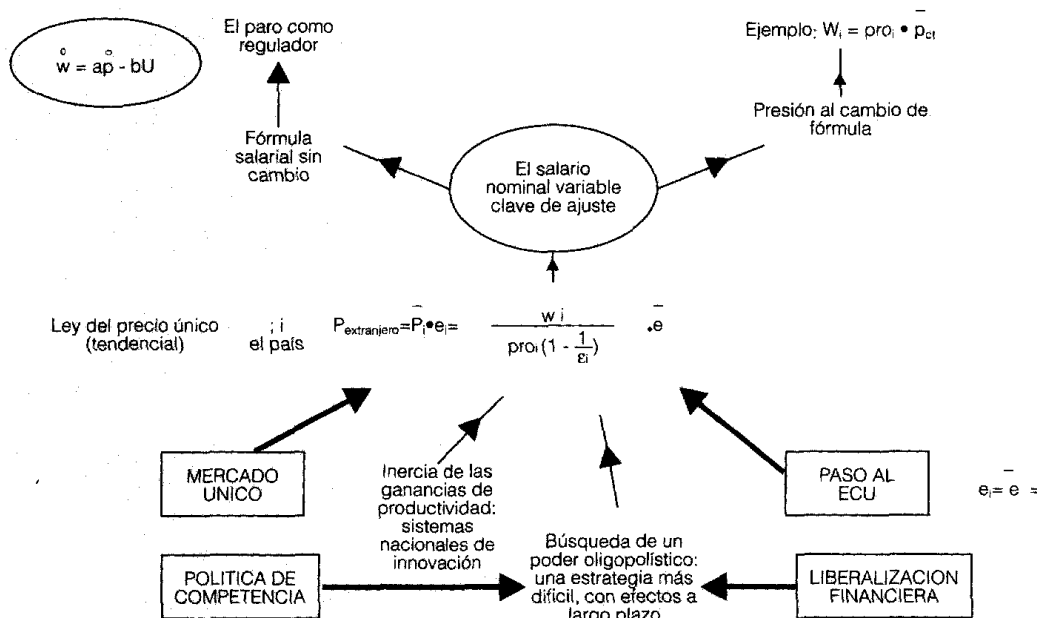
Aunque sea difícil por razones metodológicas poner en evidencia los cambios en los regímenes nacionales de formación de los salarios, cuatro series de índices convergen en favor de una retroacción del régimen de cambio del SME sobre las instituciones del mercado de trabajo. Pero este impacto es todavía parcial y no afecta más que a aquellos países que tradicionalmente manifiestan una tendencia al derrapaje inflacionista y no a aquellos cuya moneda está desde hace mucho tiempo ligada al marco alemán.

4.1. La lógica de la conjunción de las reformas

La primera razón para la revisión de las fórmulas salariales responde a la lógica misma de la conjunción de las reformas que conducen al mercado y a la moneda únicas (Esquema 4). La marcha hacia la supresión de los obstáculos arancelarios y no arancelarios y a la movilidad de los productos deberá a plazo erosionar las configuraciones oligopolísticas que rigen todavía los diversos mercados nacionales. Idealmente, descontando el coste del transporte, debería prevalecer la ley del precio único... incluso si las reglas nacionales que rigen la competencia persisten aún durante un tiempo (H. Dumez y A. Jeunemaitre, 1991). Según el mismo movimiento es poco probable que las empresas puedan desarrollar un poder de monopolio en proporción de la cual exigirían el mantenimiento de fórmulas salariales favorables al crecimiento del salario nominal: en general son los países de la Europa del Norte los que son a la vez "price-maker" y se benefician de una moderación salarial mientras que la Europa del Sur manifiesta la tendencia inversa. Además la liberalización financiera debería aún reforzar la tendencia a una cierta homogeneización de las tasas de rentabilidad entre países: esto hace pues más improbable la aceptación de tasas de beneficio inferiores sobre el mercado interior con el fin de compensar la pérdida de competitividad a la exportación como podía ser el caso para países como Francia (y el Japón) (M. Aglietta, A. Orlean, G. Oudiz, 1980).

¿Un estímulo de la productividad podría compensar un régimen salarial desfavorable? Un análisis de la dispersión comparada de la progresión del salario nominal y de la productividad para los doce países europeos (Économie Européenne,

Esquema 4: Mercado único, liberalización financiera y paso al Ecu hacen del salario la variable clave de ajuste



Cuadro n.º 3 **Índices cualitativos del cambio institucional de formación de salarios.**

PAÍSES DEL SME								OTROS PAÍSES
Bélgica	Dinamarca	Francia	Irlanda	Italia	Países Bajos	RFA	Reino unido	
1. VARIACIÓN EN EL PODER DE NEGOCIACIÓN								
Tasa de sindicalización	Fuerte y estable	Fuerte y creciente	Débil y decreciente	Media	Media y decreciente desde 1980	Media	Media y estable	Elevada estable después decreciente desde 1980
2. CAMBIOS INSTITUCIONALES SOBRE:								
2.1. Condiciones de la negociación salarial	Cambio favoreciendo la competitividad y el empleo		Directivas del gobierno des-centralización a nivel de la empresa	Suspensión temporal de la negociación salarial		Pocos cambios	Salvo conflictos, pocos cambios	
2.2. Ajuste de los salarios a los precios	Sí. Cambio de referencia	Sí	Sí, referencia a la inflación anticipada y no a la pasada		Sí, reducción al 80% de la indexación	Sí	Prohibición	Sin cambios
2.3. Salario mínimo	Sí	No	No	No	No	Sí	Sin cambios	Sí, salario mínimo joven
2.4. El seguro de paro	Sí, a la baja	Sí, a la baja	No, estable		Sin mínimo legal	Sí, a la baja	Sí, a la baja	Sí, a la baja

Fuente: Europa Social (1988): La dimensión social del mercado interior, p. 72, J.M. Chan-Lee, D.T. Coe y M. Prywes (1987).

Diciembre 1991) sugiere que la primera progresa más que la segunda: es cierto que Portugal, Grecia y España se benefician de una aproximación a los niveles de productividad del resto de Europa, pero este movimiento no está a la altura de los diferenciales de salarios nominales observados. De hecho, a corto plazo, las ganancias de productividad son más bien procíclicas mientras que a medio y largo plazo dependen de forma crucial de los factores organizacionales que rigen cada sistema nacional de innovación (B. Amable, M. El Mouhoub, 1990, B. Amable y R. Boyer, 1992), es decir, de factores relativamente (o muy) desconectados del régimen salarial.

En el pasado, los países europeos con evolución rápida del salario nominal recurrían periódicamente a devaluaciones que permitían anular las pérdidas correspondientes de productividad, incluso si el tipo de cambio real no se veía afectado (*Économie Européenne*, 1990). El paso al ECU imposibilitará esta opción: en el contexto del mercado único, de liberalización financiera, de políticas activas de competencia, el salario nominal se convierte en la variable clave de ajuste (Esquema 4). Sin cambio de la fórmula salarial la regulación del reparto de la renta descansará en las variaciones del empleo y del paro más que en el pasado pero no exclusivamente (fiscalidad, gasto público). Si al contrario el mantenimiento de un paralelismo estricto y automático de los precios internos y europeos es buscado entonces se impone el equivalente de un régimen salarial de tipo escandinavo (M. Aglietta, 1980). Salvo algunas raras excepciones (por ejemplo Bélgica) los países europeos han elegido una vía intermedia que es preciso caracterizar.

4.2. El mal resultado de los mercados de trabajo europeos

Una segunda razón para la revisión de los acuerdos salariales y de las legislaciones públicas se justifica por el mal resultado de los mercados de trabajo europeos a lo largo de los años setenta y ochenta. Con el objeto de mejorar su funcionamiento, varias reformas han intentado introducir más "flexibilidad": búsqueda de una mayor descentralización de las negociaciones salariales, revisión del salario mínimo, revisión de las cláusulas de indiciación, reforma de la indemnización del paro (Cuadro n.º 3). En efecto, numerosos trabajos sobre el particular (CCE, 1988; CCE, 1990; J.H. ChanLee, D.T. Coe y M. Prywes, 1987; R. Boyer Ed.; 1988) confirman la amplitud de las transformaciones institucionales intervenidas, sin que resulte siempre fácil distinguir lo que corresponde a la evolución del poder de negociación de los trabajadores y de las empresas y a los problemas propios del mercado de trabajo de un lado, y a las consecuencias de la adhesión al SME (M.J. Artis y P. Ormerod 1991) por el otro.

El movimiento más general concierne sin duda a la desindiciación en relación con los precios pasados que interviene en la casi totalidad de los países del SME y apunta a romper la dinámica de la espiral precio-salario, incompatible con la desinflación mundial y la pertenencia a una zona de cambios fijos, pero ajustables. Constituye una excepción la RFA que mostraba una prohibición de tales indiciaciones y que además juega, de hecho, el papel de eje en la SME. Apreciamos además que la elevación de las tasas de interés real después de 1982 juega un papel clave en la génesis de las presiones que apuntan a la revisión del régimen salarial anterior (R. Boyer Ed., 1988). No es exclusivo de Europa pero da fe de la dialéctica entre régimen monetario y régimen salarial:

claramente desde hace un decenio, el paso a políticas que privilegian la estabilidad monetaria ha hecho presión sobre los mecanismos anteriores de formación de los salarios, confirmándose así de nuevo la hipótesis fundadora del presente artículo. Por naturaleza, estos *cambios institucionales multiformes* deberían ejercer a plazo una influencia sobre la dinámica de los salarios y de los precios nominales. Dado el carácter relativamente reciente de estos cambios, no es fácil evidenciar con exactitud la aparición de una nueva manera de regulación de los salarios. Dos series de índices, unos estadísticos, otros econométricos, hacen verosímiles los cambios.

4.3. Cambio desde 1985

El análisis de las relaciones entre disparidades de la evolución de los salarios nacionales y la del tipo de cambio revela un cambio relativo neto desde 1985. De 1970 a 1979, de 1980 a 1985 y por fin hasta 1988, las diferencias salariales se han reducido bastante considerablemente (Gráfico n.º 2), mientras que simultáneamente se ha estrechado el margen de ajuste del tipo de cambio. Los años 1989-1990 son una excepción y marcan un crecimiento de las dispersiones en el contexto de una ligera recuperación de la inflación (Économie Européenne, Diciembre 1991, p. 12-13). Sin embargo, lo más destacable es sin duda que los tipos de cambio no hayan sido reajustados a pesar de las fuertes disparidades salariales: ¿se trata de desajustes transitorios en vía de ajuste

Gráfico n.º 2: **Dos índices de la transformación de las relaciones entre dinámica salarial y tipos de cambio. Después de 1988, independencia del tipo de cambio en relación a los diferenciales de salarios.**

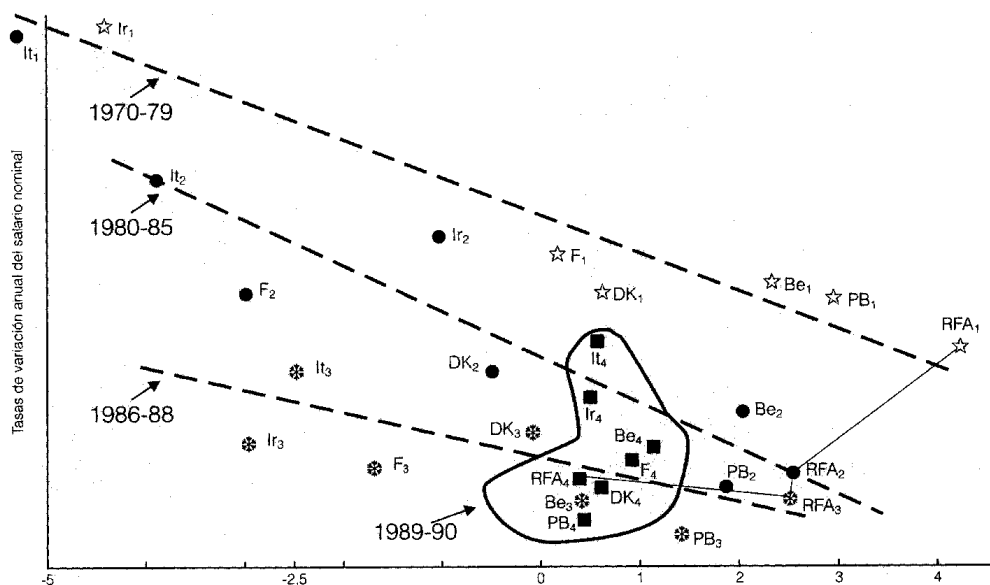
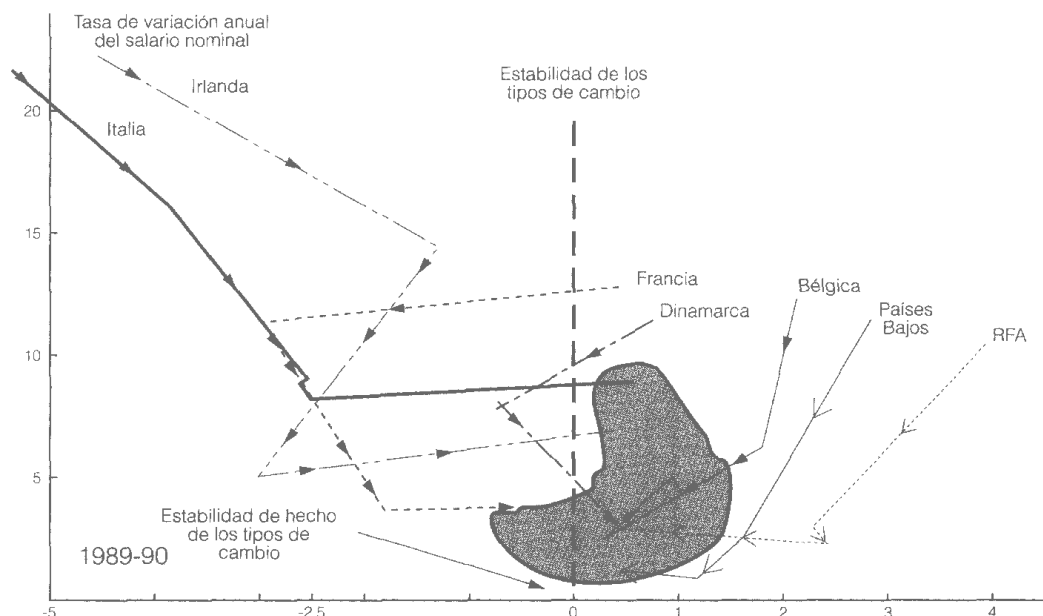


Gráfico n.º 3: La adhesión al SME parece haber favorecido una cierta convergencia de las evoluciones nominales, por encima de la aceleración de los salarios desde 1989.



en 1991 y 1992, o es un signo de las tensiones renacientes en la gestión del SME, en el momento mismo en el que se inicia el proceso de una unión monetaria? Es demasiado pronto para concluir, pero una segunda presentación de estos mismos datos (Gráfico n.º 3) permite un interesante diagnóstico. Siguiendo las trayectorias de los países del SME, sorprende *una cierta convergencia de las evoluciones nominales*. Los países con fuerte inflación en el decenio 1970 (Irlanda, Italia y Francia) la han reducido considerablemente en 1989-90.

A excepción de Francia, continúan teniendo el más importante incremento salarial, pero están más próximos a los países que desde hace tiempo han gestionado su moneda en función del marco alemán. Simultáneamente, el conjunto se ha aproximado al ideal de estabilidad de los tipos de cambio. Sin embargo, las disparidades residuales en términos de precios y de salarios son demasiado importantes para ser soportables en un horizonte a medio plazo. Una objeción evidente a esta conclusión subraya que esta desinflación general no es necesariamente el resultado de los cambios institucionales que afectan a las relaciones profesionales, sino la simple consecuencia, con régimen salarial sin variaciones, de la inversión de los términos de intercambio asociado al contrachoque petrolero, del efecto moderador del paro o incluso de la incorporación a las negociaciones salariales de expectativas favorables al éxito de la desinflación (P. Poret, 1991). La estrategia de flexibilización del mercado de trabajo no habría producido finalmente más que efectos todavía modestos (OCDE, 1991, p. ix, 44).

Cuadro n.º 4. Algunos índices económicos de la retroacción del régimen de cambio sobre el régimen salarial.

AUTORES	PAISES DEL SME							OTROS PAISES	APRECIACION DE CONJUNTO
	Bélgica	Dinamarca	Francia	Irlanda	Italia	Países Bajos	RFA		
P. PORET (1981)			Sobrestimación cambio en las expectativas		Subestimación ligada al problema Norte-Sur		Sin cambios	Reino Unido	Ningún o pocos cambios que no pasan por las expectativas
R. BOYER (1991)			Presunción de ruptura Desindiciación		Presunción de ruptura Desindiciación		Poco o ningún cambio	Posibilidad de ruptura	Cambios probables debidos a un conjunto de cambios institucionales, sobre todo ligados al mercado de trabajo, pero también al régimen monetario
M. ARTIS y ORMEROD (1991)	Importante reducción del salario real pretendido por los asalariados		Modificación via anticipación de la inflación		Modificación via anticipación de la inflación	Estabilidad después de un período de transición	País líder en la formación de anticipaciones de inflación, pocos cambios	Ralentización del salario real, al contrario que en los otros países	Fuerte presunción de impacto por la adhesión al SME sobre la formación de los salarios, al menos en el período transitorio
J.H. CHANLEE, D.T. COE y M. PRYWES (1987)			Sobrestimación, sin embargo presunción de estabilidad		Estable	Estable	Sobrestimación	Fuerte sobrestimación, probabilidad de un cambio	Presunción de estabilidad de las ecuaciones incluso si hay tendencia a la sobrestimación

4.4. La estabilidad de las relaciones de formación de los salarios

Los test directos de la estabilidad de las relaciones de formación de los salarios se imponen pues y arrojan resultados, todavía inciertos, pero más esperanzadores (Cuadro n.º 4). Primero es significativo que las ecuaciones econométricas tiendan a sobrestimar la dinámica de los salarios desde 1985, aún cuando no es evidente que esto signifique una ruptura en relación a las propiedades estocásticas características del período anterior (J.H. ChanLee, D.T. Coe y M. Prywes, 1987; P. Poret, 1991). La estabilidad o inestabilidad dependen además de la forma retenida para la relación de base: en la medida en que la compliquemos suficientemente, estaremos tentados de dar mayor importancia a la hipótesis de estabilidad... libre por otra parte de obtener una ecuación compuesta combinando, en un solo régimen, dos configuraciones que desde un punto de vista teórico corresponden a mecanismos contrastados. Por ejemplo, ¿carece de importancia que las expectativas de inflación reemplacen los reajustes en función de la inflación pasada: no sería el indicio de un cambio de régimen? En efecto, si adoptamos una definición estricta y limitada del régimen salarial, entonces la mayoría de los países pertenecientes al SME —salvo la RFA— manifestarían una desindiciación, y un cierto reforzamiento del papel del paro y más generalmente de mecanismos competitivos (R. Boyer, 1991).

Es sin duda el artículo de M.J. Artis y P. Ormerod (1991) el que aporta los indicios más convincentes de un cambio de régimen salarial de los países que se han adherido al SME (están resumidos en el Cuadro n.º 4). En primer lugar, la inflación alemana interviene entonces en la formación de las expectativas de inflación nacional de los países adheridos. Es, desde un punto de vista teórico, una etapa en la institución del Ecu, puesto que las propiedades de un sistema tal son del mismo tipo que para una zona totalmente integrada (D. Begg, 1991, *Économie Européenne*, 1990). Después, la adhesión está asociada a una reducción duradera de la progresión del salario real: Reino Unido y RFA constituyen dos excepciones que indican perfectamente un efecto propio del SME, sistema asimétrico cuya dinámica está impulsada por las autoridades monetarias alemanas. Además, un período transitorio está marcado por fuertes perturbaciones y en ciertos casos por cambios institucionales mayores: en Francia y en Italia, lo que cambia es la formación de las expectativas, en Bélgica, el salario pretendido por los trabajadores sufre una reducción.

En suma, si acordamos adoptar una interpretación en términos de regulación (R. Boyer, 1988), se desprende una conclusión importante: bajo el impacto de la ruptura del régimen de crecimiento, a la vez internacional y nacional, posterior a la segunda guerra mundial, y de la formación del SME y del Mercado Único, el régimen salarial de los países tradicionalmente proclives a la inflación ha comenzado a ser revisado y a traducirse en las evoluciones nominales. Sin embargo, la mayor parte de los estudios econométricos destacan una amplia continuidad de los salarios que no varían sino lentamente. Además, hay que recordar que los factores de inercia son tan numerosos que en el pasado han sido necesarios uno o dos decenios para que se manifiesten cambios institucionales importantes en la dinámica del salario medio (R. Boyer, 1978). Más aún, nada garantiza que estas transformaciones sean suficientes para asegurar una convergencia de las tasas de inflación (Gráfico n.º 3), ni que no desemboquen en un

posible replanteamiento de todo el proceso, ya que los episodios de crisis estructural precedentes (fin del s. XIX y años treinta) se han caracterizado precisamente por tales giros.

Es una invitación a considerar de manera más prospectiva los regímenes salariales compatibles con una integración monetaria europea completa.

5. A LA BÚSQUEDA DE NUEVOS REGÍMENES SALARIALES NACIONALES COMPATIBLES CON LA INTEGRACIÓN MONETARIA EUROPEA

Las recientes investigaciones hacen que las relaciones profesionales intervengan cada vez más en la justificación de la formación de los salarios y sus consecuencias macroeconómicas sobre el empleo (L. Calmfors y J. Driffill, 1988; R. Brunetta y C. Dell' Aringa, 1990). Por otro lado, los macroeconomistas han señalado cuáles serían los contratos salariales óptimos bajo diferentes regímenes de cambio (por ejemplo R.P. Flood y N. Peregrin Marion, 1982). La dificultad de la cuestión del régimen salarial se sitúa precisamente en relación al conflicto que puede surgir entre el tipo de contrato de "buenas" propiedades macroeconómicas y el que negocian, de hecho, empresas y sindicatos dentro del sistema de coacciones que perciben.

5.1. Entre la descentralización completa y los convenios colectivos europeos

Para resumir, no se discutirán más que cinco fórmulas, las discutidas más a menudo en la literatura (Cuadro n.º 5).

1. La más evidente consiste en favorecer la competencia y la transparencia de los diferentes mercados locales de los que se compone la CEE: *la descentralización más completa* de las negociaciones salariales es tradicionalmente percibida como algo que favorece la moderación salarial, y en consecuencia que preserva el empleo. Desde un estricto punto de vista empírico, el paro europeo ha sido atribuido a la inadecuación de las negociaciones salariales que no gozarían ni de la flexibilidad americana —modelo muy descentralizado— ni de la que procura (o procuraría) el sistema escandinavo. Esta solución tiene la virtud de la sencillez, puesto que no supone ni intervención pública fuerte, ni coordinación de las negociaciones sindicales y es compatible con la heterogeneidad de las relaciones profesionales en Europa. Sus mayores inconvenientes son que plantea problemas de equidad y que induce a una subinversión en la formación y que puede conducir a plazo a mayores desequilibrios tanto en el Reino Unido como en Estados Unidos (D. Oskice, 1991). Además, si los problemas de intensidad del trabajo y/o de lealtad de los trabajadores son importantes, no es evidente que una total descentralización sea favorable a la moderación salarial y al empleo (S. Bowles y R. Boyer, 1990).
2. Al contrario, *una centralización de las negociaciones colectivas a nivel europeo* podría, si se extrapolara el modelo de las pequeñas economías escandinavas, conducir a buenos resultados en materia de moderación salarial y de empleo (P. Cahuc, 1991, L. Calmfors y J. Driffill, 1988, ya

Cuadro n.º 5. ¿Cuales son los regímenes salariales compatibles con la UME?

FORMULA TEÓRICA	VENTAJAS	INCONVENIENTES	FACILIDAD DE PUESTA EN MARCHA
1. Descentralización completa de las negociaciones salariales	<ul style="list-style-type: none"> Tener en cuenta diversidades locales A priori favorable al empleo 	<ul style="list-style-type: none"> Heterogeneidad de las evoluciones y problemas de equidad Posible subinversión en formación 	<ul style="list-style-type: none"> No necesita ni coordinación ni sindicatos Oposición sindical
2. Negociaciones descentralizadas bajo la condición de una gran movilidad de la mano de obra	<ul style="list-style-type: none"> Posible preservar las especificidades regionales Asegura a plazo una convergencia de salarios 	<ul style="list-style-type: none"> Desatiende los costes asociados a la movilidad (alojamiento, servicios públicos, infraestructuras) 	<ul style="list-style-type: none"> La movilidad puede ser muy limitada (lengua, cultura, costes)
3. Acuerdos colectivos sobre salarios a escala europea	<ul style="list-style-type: none"> Reequilibrio del poder de los asalariados Homogeneidad o compatibilidad garantizadas 	<ul style="list-style-type: none"> Unos salarios uniformes podrían perjudicar a las regiones con poca productividad 	<ul style="list-style-type: none"> Pocos ejemplos Persistencia de fuertes diferencias nacionales en las estructuras de la negociación
4. Fórmula escandinava: salarios que garantizan la competitividad de una región o nación	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento del equilibrio exterior Reactividad en los conflictos externos 	<ul style="list-style-type: none"> No corresponde a la situación de los servicios, del sector público Sesgo inflacionista 	<ul style="list-style-type: none"> Difícil de imponer en el sector protegido
5. Reparto de beneficios a lo M.L WEITZMAN	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilidad al conjunto de conflictos Favorable al empleo 	<ul style="list-style-type: none"> Supone un reparto del riesgo para los asalariados Heterogeneidad posible entre empresa y sectores 	<ul style="list-style-type: none"> Problema de negociación sindical Supone una subvención pública

citados). Pero esto es suponer resuelto el problema de la heterogeneidad de los objetivos y de las organizaciones sindicales y patronales, cuando incluso pocas negociaciones salariales tienen lugar a nivel europeo (A. Pfaller, 1991; H. Rehfeld, 1992). Además, el tratado de Maastricht excluye cualquier intervención directa de la Comunidad Europea sobre los salarios y el derecho sindical, dando su confianza a la negociación entre agentes sociales.

- Una tercera vía, intermedia y que no es más fácil, consistiría en proponer a los sindicatos y empresas *contratos y fórmulas salariales tipo*, a priori con buenas propiedades —en términos de paro y de compatibilidad con el Ecu— y cuya adopción sería favorecida por incentivaciones fiscales comunitarias. Según una fórmula escandinava, sería preciso animar a la salvaguarda de la competitividad como contrapartida a una serie de negociaciones salariales, bien nacionales, bien sectoriales, o incluso locales. La dificultad estriba en que una gran parte de los beneficios provenía, tanto en Suecia como en Austria, de la centralización, gracias

a un sindicato asalariado único, susceptible de imponer un salario negociado y la parrilla salarial correspondiente al conjunto de los sectores, comprendidos los protegidos de la competencia internacional. Además, la homogeneidad del sistema productivo y el pequeño tamaño de la economía influyen en el éxito de este régimen salarial... Las mismas condiciones que no son satisfechas a escala europea, más bien al contrario.

4. Una última fórmula propone el paso a una economía del reparto (M.L. Weitzman, 1986), cuyas ventajas teóricas son interesantes: aptitud de respuesta a la mayoría de los conflictos siempre garantizando el empleo... al menos en el modelo puro. En las economías concretas, las cosas se complican... puesto que ninguna empresa en particular se interesará por adoptar sola este sistema cuya ventaja no se percibe más que a nivel de la macroeconomía, por la garantía del pleno empleo (A. Zylberberg, 1989). En consecuencia, las autoridades europeas deberían otorgar una subvención con el fin de animar a la adopción de un reparto de los beneficios, favorable para la CEE. Incluso en este caso, los asalariados deberían aceptar un reparto del riesgo junto con las empresas a nivel de su remuneración, y no a costa de su empleo como es el caso de la mayor parte de los países europeos.

Así, ninguna solución simple y eficaz se ofrece a los responsables comunitarios, que buscarían aprovechar la integración monetaria para impulsar un cambio del régimen salarial que fuera más favorable al empleo. Por ello se entiende que los agentes económicos, abandonados a su suerte, encuentren algunas dificultades para negociar contratos salariales "óptimos", suponiendo incluso que consideren como creíble el paso al Ecu.

5.2. Poca o ninguna automaticidad de la repercusión del régimen monetario en la negociación de un régimen salarial favorecedor del empleo

Si en las antiguas teorías del mercado de trabajo, para las que el salario era la variable de ajuste de las ofertas y de las demandas, los agentes podían formarse una representación clara de sus interacciones, no ocurre lo mismo con las teorías modernas que insisten en la originalidad del contrato salarial, resultado de una negociación o de un compromiso a partir de un conflicto y que codifica un conjunto de prestaciones y de contrapartidas sobre un horizonte intertemporal (O. Garnier, 1987; D. Marsden, 1990). En estas condiciones, incluso si concedemos a los agentes económicos una importante racionalidad, no es evidente que el resultado corresponda a un estado óptimo para la economía considerada en su conjunto. Un repaso rápido de la literatura hace reaparecer sin embargo posiciones contrastadas según la confianza que se dé al carácter autorregulador de la competencia sobre los diferentes contratos de trabajo (Cuadro n.º 6).

En uno de los extremos del espectro teórico, se acostumbra otorgar a los trabajadores y a los empresarios la capacidad de conocer la estructura del modelo que rige sus interacciones y en consecuencia a adaptarse a cualquier notificación de cambio de este modelo. Si observamos por ejemplo un argumento de R.E. Lucas (1983), los trabajadores y empresarios racionales deberán secundar inmediatamente el anuncio del paso al Ecu ya que esta estrategia les parece creíble. En consecuencia, antes mismo de que el nuevo régimen monetario entre en vigor, los contratos salariales óptimos deberían

Cuadro n.º 6. **¿El cambio de régimen monetario sería suficiente para suponer la aparición de un nuevo régimen salarial compatible con el pleno empleo? Respuesta de algunas teorías.**

TEORÍA	HIPÓTESIS	PREVISIÓN	APLICABILIDAD AL ECU
Contratos óptimos con expectativas racionales (R. LUCAS, 1973)	Empresas y asalariados toman en consideración por anticipación la UME	Cambio endógeno del régimen salarial	Parcial: información imperfecta y asimétrica
Teoría de los sindicatos y de la negociación salarial (I.M. MACDONALD y R.M. SOLOW, 1981)	El reparto depende de la posición relativa del resultado de "reserva" para las empresas y los asalariados	<ul style="list-style-type: none"> • La apertura de los mercados de productos endurece la competencia • La liberalización financiera aumenta el poder de negociación de las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Renegociación que favorece a las empresas • Pero no hay automatismo garantizando el pleno empleo, ni homogeneidad del resultado según los países
Teoría insider/outsider (A. LINDBECK y D.J. SNOWER, 1988)	Los asalariados ya contratados se benefician de un relativo poder de monopolio, aislándoles de la competencia ejercida por los parados	<ul style="list-style-type: none"> • Persistencia de una segmentación del mercado de trabajo • Débil papel regulador del paro 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de acentuación de la segmentación • Persistencia del paro posible
Teoría principal-agente (J. STIGLITZ, 1988)	El salario como motivación y gestión de una carrera salarial	<ul style="list-style-type: none"> • Posible cambio de los contratos propuestos por las empresas • El resultado óptimo no está garantizado 	<ul style="list-style-type: none"> • Heterogeneidad de las fórmulas salariales según los países y los sectores • Posibilidad de subempleo durable
Teoría del salario de eficiencia (R.M. SOLOW, 1979)	<ul style="list-style-type: none"> • La intensidad del trabajo no es observable • La creación de un diferencial de salario como motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Efecto indirecto del cambio de régimen monetario • Sensibilidad de los asalariados al paro pero sin equilibrio automático del mercado de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Posible diversidad de los contratos de trabajo • Efecto indirecto

amoldarse a este cambio. Según esto, después de un período de adaptación, los mercados de trabajo europeos deberían adoptar una transformación bastante radical incorporando el hecho de que los diferenciales de incrementos salariales ya no podrán ser compensados por la depreciación de la moneda nacional. Este optimismo de la teoría de las expectativas racionales debe moderarse teniendo en cuenta el hecho de que en las economías concretas, los agentes económicos no conocen el verdadero modelo de la economía, máxime al cambiar significativamente... y al reconocer los propios expertos no tener el modelo completo que describe el efecto del Ecu (l'Économie Européenne, 1990).

Además supone minimizar la importancia de los comportamientos estratégicos que convierten la salida de este proceso tan incierto y, por lo tanto, difícil de prever.

El interés de la aplicación de la teoría de los juegos a la negociación salarial (I.M. MacDonald y R.M. Solow, 1981) es precisamente el de mostrar el contrato entre trabajadores y empresa como equilibrio de Nash de un juego, especificado por las rentas que obtendrían cada uno de los protagonistas en el exterior de este juego. Si se aplica a grandes trazos este modelo en la integración europea, concebida a la vez como mercado único, liberalización financiera y unidad monetaria común, llegamos a la conjetura de que las empresas se benefician así de grados de libertad suplementarios, mientras que simétricamente la racionalización, y en ciertos casos la reducción de ciertas prestaciones sociales, las indemnizaciones de paro en particular, reducen el poder de negociación de los sindicatos. Por ello, los contratos salariales negociados deberían incorporar las consecuencias derivadas del hecho que las empresas ya no puedan esperar una devaluación que les salvaría de una relajación salarial. Sin embargo, nada garantiza que los contratos correspondientes favorecerán el empleo, y menos aún que homogeneizarán los determinantes de la formación de los salarios a través de Europa, ya que los procedimientos y las condiciones de la negociación colectiva son muy diferentes según los países.

Por su parte, las teorías del tipo "insider-outsider" (A. Lindbeck y D.J. Snower, 1988) insisten en el poder de monopolio del que gozan los trabajadores que tienen un empleo para una empresa en relación con los nuevos desempleados que no gozan ni de la misma experiencia, ni del poder de negociación de un sindicato. La aplicación de este esquema a la integración europea reforzaría la segmentación de los mercados de trabajo: no sólo los contratos salariales negociados podrían dejar de lado el interés de los parados cuyo poder de negociación es débil o nulo, sino que podrían diferenciarse cada vez más dependiendo de los países ya que el poder sindical es estable o creciente en algunos de ellos, y débil y en declive en otros. Incluso si las fuerzas de la competencia conducen a largo plazo a una cierta convergencia de las rentas salariales per cápita, no podría excluirse, según este modelo, que este proceso no integre una fracción de la población activa que quedaría en el paro durante períodos bastante largos, por ejemplo en regiones deprimidas. Según este punto de vista, no es seguro que una carta social mínima consiga frenar este proceso. Si por el contrario, se decidiera un alto grado de derechos mínimos, no es evidente que esta decisión favorezca a las regiones más pobres. Este cuadro analítico pone pues de relieve los riesgos de diferenciación creciente de los contratos salariales, por ejemplo entre el Norte y el Sur, así como en el seno de las regiones de antigua industrialización.

Es este diagnóstico el que refuerza los análisis que, en el otro extremo del espectro teórico, insisten sobre el hecho de que el salario y más generalmente las carreras salariales se han convertido en herramientas de gestión internas para las firmas, de manera que no pueden ya más que cumplir eventualmente su papel de equilibrar las ofertas y las demandas en los mercados de trabajo. El salario como variable de control sería cada vez más contradictorio en el seno de las organizaciones modernas con su función tradicional de asignación. Más allá de sus imperfecciones y limitaciones, es el mensaje principal de las teorías enunciadas del salario de eficiencia (R.M. Solow, 1979). Su aplicación en la integración europea conduce a una gran circunspección en cuanto a

cualquier automaticidad del impacto del cambio de régimen monetario sobre la aparición de un régimen salarial que resolviera los desequilibrios macroeconómicos así creados. Fundamentalmente, el salario responde tanto en el mercado primario como en el mercado profesional (D. Marsden, 1990) a un programa de optimización de los resultados de la empresa, no a un punto óptimo desde el punto de vista de la estabilización macroeconómica. Por supuesto son posibles algunos efectos indirectos, pero sin duda no tendrán la fuerza que les conceden las teorías de las expectativas racionales aplicadas a la negociación salarial.

Es evidente que estas conclusiones son todas provisionales por impresionistas y reclaman la construcción de modelos más precisos y detallados pero la intuición central tiene muchas probabilidades de ser la misma: sería ilusorio esperar que el régimen monetario asociado al Ecu encuentre rápidamente y sin costo su contrapartida en la negociación de nuevos acuerdos salariales que erradiquen uno de los principales males europeos, la persistencia de un paro elevado y a menudo de larga duración. Este peligro sería más grande si la distribución de los empleos y de los niveles de vida se mantuviera desigual según los países o regiones.

6. UN CAMBIO DE RÉGIMEN ECONÓMICO MAS QUE UN AJUSTE TRANSITORIO: ALGUNAS CONCLUSIONES

De este repaso de la literatura y primeros análisis surgen algunas de las conclusiones provisionales siguientes que investigaciones más exhaustivas deberían comprobar o relativizar.

1. Más allá de la tradicional discusión de las relaciones entre convergencia real e integración monetaria, el artículo se ha centrado en responder a la pregunta: ¿será coherente el régimen monetario emergente con la transformación de los regímenes salariales en curso desde hace un decenio y que relanza la perspectiva de integración económica y financiera?
2. Nadie duda de que el anuncio del paso al Ecu afecta a las condiciones de negociación salarial, particularmente para los países que acostumbraban a recurrir periódicamente a las devaluaciones para compensar un ascenso inflacionista mayor que en el resto de la Comunidad Europea. Sin embargo, no hay suficientes razones para que los nuevos contratos salariales se adapten rápidamente y sin fricción, menos aún para que atenúen la gran debilidad europea que es la persistencia del paro y su larga duración.
3. La asociación del mercado único, con una liberalización financiera completa, con una movilidad potencial de la mano de obra y el paso al Ecu configuran un cambio de época, ya que son el conjunto de las características del régimen económico las que están en vía de redefinición. Se trata de una transición histórica, de una serie de patrones-trabajo nacionales a un patrón monetario europeo. Las transformaciones inducidas, probablemente desequilibradas y contradictorias se inscriben en el largo plazo, de varios decenios y no sólo de algunos años. Es de lo que los mercados financieros podrían tomar conciencia,

precipitando crisis de desconfianza concernientes a la viabilidad de una integración monetaria completa en el contexto del modo de regulación y de políticas económicas nacionales profundamente heterogéneas.

4. El hecho de que ni los precios ni las tasas de interés sean ya variables controlables por las autoridades nacionales restringe los grados de libertad de las políticas económicas destinadas a responder a los desequilibrios locales. Podemos imaginar una mayor fiscalidad y mayores gastos a nivel europeo a fin de reforzar los estabilizadores automáticos en vigor en Estados Unidos y un uso de la fiscalidad sobre las familias y las empresas. Sin embargo, es la naturaleza del régimen salarial la que podría constituir uno de los factores de ajuste estructural más importante al estar tan integrada la idea de un patrón-trabajo nacional en las instituciones, las representaciones y las expectativas de los agentes económicos y muy particularmente de los asalariados.
5. La cuestión que analizamos plantea un dilema de la acción colectiva. Por una parte, Europa en su conjunto tendría interés en que los diversos regímenes salariales locales integraran muy rápidamente la condición de la moneda única. Por otra, los sindicatos y las empresas tienen pocas razones para desembocar en un contrato tal, ya que sus objetivos son diferentes del que persiguen los responsables comunitarios. Entre la solución que constituiría una completa descentralización de las negociaciones salariales y una improbable emergencia de negociaciones colectivas a escala europea, interesa sin duda favorecer la difusión de fórmulas salariales tipo, que sean a la vez compatibles con la integración monetaria y favorables al empleo.
6. En ausencia de tales medidas, sería necesario calmar el optimismo que manifiestan expertos y responsables europeos. Si los regímenes salariales no cambian, las variaciones del paro pueden reemplazar a las del tipo de cambio como variable clave de ajuste macroeconómico. Si el presupuesto europeo no juega un papel importante en el reequilibrio, si es posible automático, pueden acentuarse los desequilibrios regionales y las disparidades de empleo que harán planear serias amenazas sobre la consecución de la Integración europea bajo su forma actual. El ajuste del tipo de cambio ha sido hasta el momento un instrumento al que se ha recurrido tanto que podría ser poco prudente abandonarlo sin asegurarse la disponibilidad de herramientas alternativas que pudieran reemplazarlo tanto a corto como a largo plazo.

Pero la conclusión más esencial es sin duda metodológica. La aceleración de la integración europea —se podría también considerar la transición de Europa del Este— muestra con intensidad que los economistas no disponen todavía de teorías y de modelos que les permitan aclarar con suficiente precisión lo que pone en juego un cambio de régimen económico y financiero. Por sus imperfecciones incluso y su excesiva generalidad, el presente artículo constituye una invitación para responder a este desafío teórico cuyas consecuencias para el futuro de Europa no son desdeñables.

BIBLIOGRAFÍA

- AGLIETA, M., A. ORLEAN y G. OUDIZ (1980): Contraintes de change et régulations macroéconomiques nationales, *Reserches Economiques de Louvain*, Vol. 46, n.º 3, Septiembre, pp. 175-206.
- AMABLE, B. y R. BOYER (1992): The The R&D-Productivity Relationship in the Context of New Growth Theories: Some Recent Applied Research, Mimeograph prepared for the Workshop on "The Evolution of the Impact of R&D Program: Relevance and Limits of Economics Quantitative Methods", CEE Bruselas, 23-24 Enero.
- AMABLE, B y M. EL MOUHOU (1990): Changement technique et compétitivité internationale: une comparaison des six grands pays industriels, *Revue d'Economie Industrielle*, n.º 54, 4.º trimestre, pp. 22-43.
- ANDERTON, R., R. BARREL y J. W. In't VELD (1991): Macro Economic Convergence in Europe, *National Institute Review*, pp. 51-62.
- ARTIS, M.J. y P. ORMEROD (1991): Is there an EMS' Effect in European Labour Markets?, DP. n.º 598, Diciembre, CEPR Londres.
- BEGG, D. (1991): Alternative Exchange Rate Regimes: the Role of the Exchange Rate and the Implications for Wage-price Adjustment, *European Economy*, Special Edition n.º 1, pp. 209-227.
- BOWLES, S. y R. BOYER (1990): A Wageled Employment Regime: Income Distribution, Labour Discipline, and Aggregate Demand in Welfare Capitalism, dans S. A. Marglin & J. B. Schor (éds), *The Golden Age of Capitalism*, Clarendon Press, Oxford.
- BOYER, R. (1978): Les Salaires en longue période, *Economie et Statistique*, n.º 103, Septiembre, pp. 27-57.
- BOYER, R. (1986): La relation salariale entre théorie et histoire, dans R. Salais et L. Thevenot (éds), *Le travail: Marches, Regles, Conventions*, Economica, Paris.
- BOYER, R. (1988): "Formalizing Growth Regimes" dans G. Dosi et alii (éds), *Technical Change and Economic Theory*, Pinter, Londres.
- BOYER, R.(éd) (1988): *The Search for Labour Market Flexibility*, Clarendon Press, Oxford.
- BOYER, R. (1990a): Capital Labour Relation and Wage Formation: Continuities and Changes of National Trajectories among OECD Countries, dans T. Mizoguchi (éd), *Making Economies More Efficient and More Equitable: Factors Determinig Income Distribution*, Oxford University Press, Oxford, pp. 297-340.
- BOYER, R. (1990b): L'impact du marché unique sur le travail et l'emploi, *Travail et Société*, Vol. 15, n.º2, pp. 117-153.
- BRILLET, J.L., H. ERKEL-ROUSSE y J. TOUJAS-BERNATE (1991): France-Allemagne couplées. deux économies vues par une maquette macro-économétrique, Document de travail INSEE, n.ºG 9113, Diciembre.
- BRUNETTA, R. y C. DELL'ARINGA (éds) (1990): *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Basingstoke.
- BRUNO, C. J. LE CACHEUX y J. MATHIEU (1991): L'Union monétaire européenne: état des lieux, projets et enjeux, *Observations et Diagnostics Economiques*, *Revue de l'OFCE*, n.º 38, Octobre, pp. 93-142.
- CAHUC, P. (1991): *Les négociations salariales*, Economica, Paris.
- CALMFORS, L. y J. DRIFFILL (1988): Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, *Economic Policy*, n.º 6, Abril, pp. 13-62.
- CASES, C. (1991): La dispersion des salaires dans neuf pays industrialisés, *Revue de TIRES*, n.º 7, Otoño.
- CHAN-LEE, J.H., D.T. COE y M. PRYWES (1987): Mutations micro-économiques et désinflation salariale macroéconomiques dans les années 80, *Revue Economique de l'OCDE*, n.º 8, Primavera, pp. 134-172.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (1988): *Europe Sociale: La dimension sociale du marché intérieur*, n.º Spécial "Objectif 92": Une Europe sans frontière, CEE, Luxembourg.
- COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (1989), (1990), (1991): *L'emploi en Europe*, Direction Générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, CEE, Luxembourg.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1992): *L'union Européenne: Le traité de Maastricht*, Febrero, CE., Paris.
- DELORS, J. (1991): Réussir l'union européenne, 7 Jours Europe, n.º 49, 16 Diciembre, Spécial Maastricht.

- DELORS, J. (1992): Une année charnière, Discours devant le parlement Européen, CEE, Estrasburgo, 12 Febrero.
- DUMEZ, H. y A. JEUNEMAITRE (1991): *La concurrence en Europe: De nouvelles règles du jeu pour les entreprises*. Seuil, París.
- European Economy (1990): One Market, One Money: An Evaluation of the Potential Benefits and Costs of Forming an Economic and Monetary Union, n.º 44, CEE, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Bruselas.
- FLOOD, R.P. y N.P. PEREGRIM MARION (1982): The Transmission of Disturbances Under Alternative Exchange-rate Regimes with Optimal Indexing, *The Quarterly Journal of Economics*, Febrero, pp. 43-66.
- FREYSSINET, J. (1990): L'impact sur l'emploi de l'achèvement du marché intérieur, *Revue de l'IRES*, n.º2, Invierno.
- GARNIER, O. (1987): Worldwide and local technologies, FAST, Octubre.
- GIAVAZZI, F. (1990): The EMS: Lesson from Europe and Perspectives in Europe, dans Ferri, P. (éd.), *Prospects for the European Monetary System*, MacMillan, London.
- HICKS -J.R. (1955): Economic Foundations of Wage Policy, *The Economic Journal*, Septiembre, pp. 389-404.
- KEYNES, J.M. (1936): *Théorie Générale de l'Emploi, de l'Intérêt et de la Monnaie*, Traduction Française 1966, Payot, París.
- LANE, C. (1989): *Management and Labour in Europe*, Edwar Elgar, Aldershot, UK.
- LEROY, Cl. (1988): Un modele de croissance de l'économie américaine (1900-1984), Mèmoire de D.E.A., E.H.E.S.S., París, Septiembre.
- LINDBECK, A. y D.J. SNOWER (1988): Wage Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations, *American Economic Review*, Mayo, Vol. 76, pp. 235-9.
- LUCAS, R.E. (1983): *Studies in Business Cycle Theory*, The MIT Press, Cambridge.
- MACDONALD, I.M. y R.M. SOLOW (1981): Wage Bargaining and Employment, *American Economic Review*, Vol. 71, Diciembre, pp. 896-908.
- MARSDEN, D. (1990): Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany, dans Brunetta, R. et C. Dell'Aringa (éds), *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Basingstoke, pp. 414-438.
- METCALF, D. (1990): Trade Union and Economic Performance: The British Evidence, dans Brunetta, R. et C. Dell'Aringa (éds), *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Basingstoke, pp. 283-303.
- MICHON, F. (1989): L'Europe sociale, un modele commun et ses variantes nationales? Effets de segmentation, effets sociétaux, Ronéotypé préparé pour le Xith Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Nancy, 20-25 Julio.
- O.C.D.E. (1991): *Perspectives Economiques de l'OCDE*, Diciembre
- PFALLER, A. (1991): Le marché unique européen et les droits des salaires: menaces, chances, stratégies, Friedrich Ebert Stiftung, Serie Eurokolleg, Bonn 2.
- PORET, P. (1991): Les salaires dans les grands pays de l'OCDE au cours des années quatre-vingt: Les comportements ont-ils changé? *Economie et Statistique*, n.º 235, Septiembre, pp. 3-15.
- REHFELDT, U. (1992): Europe Sociale: Après Maastricht: ouverture vers des conventions collectives européennes, *Chroniques Internationale IRES*, n.º 15, Marzo, pp. 22-28.
- SOLOW, R.M. (1979): Another possible Source of Wage Stickiness, *Journal of Macroeconomics*, Invierno, Y (1), pp. 79-82.
- SOSKICE, D. (1991): Reinterpreting Corporatism and Explaining Unemployment: Co-ordinated and no-co-ordinated market Economies, dans Brunetta, R. et C. Dell'Aringa (éds), *Labour Relations and Economic Performance*, MacMillan, Basingstoke, pp. 170-211.
- WEITZMAN, M.L. (1986): *L'économie du partage. Vaincre la stagflation*, Hachette, Lattes, París.
- ZYLBERBERG, A. (1989): *L'économie de partage: une solution pour l'emploi*, Monographies d'Econométrie, Editions du CNRS, París.