

# Crear empleo para el año 2000

**L**a creación de empleo merece hoy en España y en Europa absoluta prioridad. En este artículo se señalan: la política actual de empleo en Estados Unidos, a base de contratos «basura», éticamente no aplicable en Europa; la política keynesiana de empleo, técnicamente no aplicable en las actuales circunstancias, y los caminos concretos de freno de la inflación, caída del déficit público, crecimiento sostenido, formación permanente, I+D, autoempleo, apoyo a la pequeña y mediana empresa, flexibilidad para el trabajo y reparto del trabajo.

Javier Gorosquieta \*

**S**EGÚN encuestas y opiniones solventes el paro es el problema número uno de la Unión Europea (UE) y, dentro de ella, de la sociedad española. En la UE tenemos hoy el 11 por 100 de la población activa en paro (18 millones de personas), en España el 22 por 100 (3 millones). De ahí es claro que la política de creación de empleo debe ser absolutamente prioritaria.

\* Profesor de Deontología Económica en las Universidades Comillas y Deusto.

## Estados Unidos

QUIERO hacer referencia a Estados Unidos porque su política de desarrollo económico y de creación de empleo es muy diferente de la que tiene UE.

Hace unas semanas vino en la prensa una noticia sorprendente. Un buen índice en las cifras de paro provocó la caída de la bolsa de Nueva York. ¿Por qué? Porque los inversores temieron que este buen dato de reactivación económica provocara una reacción antiinflacionista de las autoridades monetarias en forma de subida de los tipos de interés. Porque está bien el crecimiento, pero cuando el crecimiento se desborda puede generar subidas de los niveles de precios, inflación, que es preciso frenar y dominar a toda costa. Y claro está que las subidas de los tipos de interés, el encarecimiento del crédito, es contraproducente para las expectativas de beneficios empresariales.

La anécdota nos descubre la prioridad que se da en la política estadounidense al crecimiento equilibrado sin inflación. Pero piensan los técnicos que es simplemente imposible hoy tener inflación en USA porque los salarios bajan y la productividad aumenta. Y animan a la opinión pública a que presione sobre la autoridad monetaria para que levante el pie del freno al crecimiento económico.

Esta situación nos manifiesta el punto socialmente débil de la política norteamericana: el crecimiento de la productividad, de los beneficios empresariales y de los sueldos de los grandes ejecutivos se logra a costa, no del empleo como en Europa, sino de los niveles de salarios de la masa de trabajadores. No son despedidos, pero cobran realmente menos. Se calcula que la media salarial de los trabajadores norteamericanos ha bajado casi un 20 por 100 entre 1990 y 1995 (1).

Esto puede explicar la situación aparentemente buena del desempleo en los Estados Unidos. Y digo «aparente» porque en 1994 la OCDE confirmó las cifras de *The Wall Street Journal* (20 de marzo de 1989). Si se utilizan los mismos criterios que en Europa, la verdadera tasa de paro en Estados Unidos es del 9,9 por 100 (y no del 5,7 por 100), y la del Japón, del 9,6 por 100 (y no del 2,7 por 100). Por otro lado, en la cima de la pirámide económica USA encontramos esos salarios monumentales de los ejecutivos (ahora 199 veces los del empleado medio). Completa el

(1) *New York Herald Tribune*, enero 1995.

cuadro el hecho de que los sindicatos USA han sido eficazmente excluidos de la mayor parte de la economía norteamericana y de que, donde todavía existen, han perdido poder de elevar los salarios.

Por lo tanto, si la economía estadounidense volviera a las vías de la equidad en las retribuciones salariales, estimamos que su política de empleo tendría que ser muy paralela a la que actualmente existe en Europa. Y, por el contrario, desde la justicia social Europa no puede inspirarse en la política de empleo norteamericana de salarios *basura*.

## La política keynesiana

EL gran economista británico John Maynard Keynes elaboró en los años 30, tiempo de la gran depresión, una política de empleo. Su teoría estuvo en vigor en Occidente hasta el comienzo de la crisis del petróleo en el otoño de 1973. Es acreedora de las políticas de empleo y desarrollo de los «grandes 35 años», que van desde 1945 a 1970.

Keynes propugnaba las inversiones públicas en tiempos de recesión económica para crear empleo, aún cuando ello produjera un déficit público coyuntural. No tenía miedo al déficit; más aún, lo aconsejaba en esa coyuntura. Por el contrario, en tiempos de bonanza y prosperidad económica y de pleno empleo, lo conveniente era cerrar las cuentas públicas con superávit, para que éste hiciera de moderador contra el potencial desbordamiento inflacionario de los niveles de precios.

Pues bien, es imposible y contraproducente aplicar hoy este esquema como política de empleo. El problema —dice el economista y biógrafo de Keynes Robert Skidelsky (2)— es que hoy ya no se puede aumentar más el déficit público porque ya es muy elevado. Ahora llevamos 20 años con déficit público permanente con independencia de que el desempleo haya subido o bajado. «Y esto es debido al fuerte incremento del gasto social que no ha sido compensado con un aumento de los ingresos. Y en esta situación es muy difícil aplicar la política keynesiana».

Otra razón por la que hoy no es aplicable la política keynesiana para crear empleo es el actual gran tamaño del sector público. La condición para la política keynesiana es un sector público reducido. Al principio de

(2) Véase el diario *El País*, 6 de mayo de 1996.

los 60 los gobiernos gastaban sólo el 30 por 100 de su renta nacional; hoy gastan el 50 por 100. En Gran Bretaña se ha reducido hasta el 40 por 100 y si sigue la misma política, en cinco años se situará en el 35 por 100. En Nueva Zelanda ha bajado del 40 por 100 al 33 por 100. Pero creemos que la presión socialdemócrata en Europa y la aceptación del Estado del Bienestar por sus partidos moderadamente conservadores hará muy difícil la aplicación del keynesianismo como política de empleo. Para él, si queremos bajar el desempleo al 3 por 100 primero tenemos que reducir el Estado a aquel 30 por 100.

### Frenar la inflación

ANTES de la crisis del petróleo de 1973 se consideró como algo positivo para la creación de empleo una subida lenta, progresiva de los niveles de precios. Se pensaba mayoritariamente que esa subida real y previsible de los precios finales de venta mejoraría las expectativas empresariales de rentabilidad. Los empresarios se animarían a nuevas inversiones, a la creación de nuevas empresas y de empleo. El economista británico Philips, basándose en algunos estudios empíricos, trazó su famosa curva y vendió como ley económica que inflación y paro variaban en sentido inversamente proporcional: a mayor inflación menor paro. Aconsejaban, pues, los economistas utilizar estratégicamente el arma de la inflación como estimulante de la economía y del empleo. Si desempolváramos, p. ej., nuestro II Plan de Desarrollo de los años 60 encontraríamos deliberadamente programada una inflación anual del 2,5-3 por 100.

Con la crisis del petróleo las cosas cambiaron radicalmente. Porque la inflación de costes que sobrevino puso a los empresarios entre la espada y la pared: entre la espada de unos costes crecientes en todo el frente de los costes (costes financieros, de las materias primas, de la energía, laborales), y la pared de la imposibilidad de trasladar a los precios finales de venta la inflación de costes. ¿Por qué? Porque la demanda, ante el intento de traslado de los costes, estaba deprimida por la crisis y reaccionaba, no encajándolos sino comprando menos. Con lo cual, la consecuencia de la inflación de costes con estancamiento de la economía (stanglación) era el estrechamiento de los márgenes empresariales, el desaliento de las inversiones y de la creación de empleo. Por lo tanto, en esta nueva situación,

inflación y paro varían en sentido directamente proporcional: a mayor inflación mayor paro. Así lo confirman, por otra parte, las estadísticas de toda la Unión Europea: inflación y paro han crecido paralelamente en estos últimos 23 años.

Por ello hoy es preciso frenar, dominar la inflación para crear empleo.

## Déficit público

YA hemos hablado del déficit keynesiano, inaplicable hoy. Hoy nuestro déficit público es contrario a la creación de empleo. ¿Por qué? Por su gran voluntad relativo. En España 1995 el déficit público fue del 5,9 por 100 del Producto Interior Bruto (3). Para financiar tan descomunal déficit es preciso que las Administraciones Públicas acudan a los mercados nacionales de ahorro para pedir prestado. Esta demanda de ahorro entra en competencia con la demanda paralela de la empresa privada. Entonces demanda tan fuerte presiona al alza el precio del dinero, es decir, los tipos de interés. Y una subida de los tipos de interés, un encarecimiento de los créditos, es contraproducente para la reactivación económica y para la creación de empleo. Por otra parte se produce un movimiento acumulativo: los incrementados costes de la deuda pública, por la subida de los tipos de interés, alimentan el déficit y el círculo vicioso continúa haciendo crecer el déficit como una bola de nieve. Sin el peso de los gastos financieros de la deuda pública, el déficit público prácticamente desaparecería en estos momentos en España.

## Crecimiento sostenido

LOS expertos sostenían que con un crecimiento de la economía del 3 por 100 anual se comienza a crear empleo neto. Hoy ha mejorado la relación y basta con un 2,5 por 100. Así lo demuestra la economía española de 1995: se crearon unos 120.000 empleos netos. Así lo prueba también la reciente experiencia pasada. En la fase recesiva de 1977 a 1985 el paro aumentó en 1.800.000 personas,

(3) José Manuel González Páramo: «La reducción del déficit en perspectiva», en *España 1995. Un balance*. Edita el Colegio de Economistas de Madrid, pág. 283.

mientras que en la fase expansiva 1985-1991 el desempleo disminuyó en prácticamente el mismo número de personas.

### **Formación permanente**

**E**S preciso abandonar la idea antigua de dividir la vida en tres ciclos: aprendizaje, trabajo activo, jubilación. Hoy es necesario continuar aprendiendo permanentemente si no queremos quedar desfasados del mercado de trabajo. Se prevé, efectivamente, que dentro de cinco años quedará obsoleto el 80 por 100 de las actuales tecnologías. Si no nos reciclamos y adaptamos de manera continua quedaremos marginados, excluidos, relegados, a lo más, a tareas no cualificadas, elementales. Todos estamos viendo ya cada día casos de despido por no estar a la altura de las tecnologías recién incorporadas a la empresa. El problema se presenta con especial virulencia en el campo de la informática y de la comunicación. Hoy todo el mundo que aspira a un empleo sólido debería conocer el ordenador.

Por parte de los poderes públicos y de la sociedad se impone el adaptar los sistemas educativos a las nuevas exigencias. Dentro de la formación permanente adquiere singular relieve la llamada formación ocupacional, ya que es una ocupación para ayudar a acceder al empleo y para mantenerse en él. Formación para aprender y perfeccionar un oficio, sea éste de instalador electricista, de mantenimiento de zonas verdes ajardinadas, etc.

### **Investigación y desarrollo**

**L**AS inversiones en Investigación y Desarrollo (I+D) son la raíz de la innovación, origen de nuevos productos, nuevos mercados y nuevos puestos de trabajo.

Se está produciendo una nueva división internacional del trabajo. Los países económicamente emergentes, gracias a sus bajos salarios, pueden competir con ventaja en las industrias tradicionales, p. ej., el textil, la siderurgia, la construcción naval. Por eso los países desarrollados, para mantenerse en primera línea, necesitan la investigación y la innovación permanente. He aquí el campo específico para Occidente y para nuestro

país, de mantenimiento del empleo y de creación de puestos de trabajo. Ahí podemos ser competitivos. De ahí hemos de poder exportar, tomando las exportaciones como uno de los grandes motores de la creación de empleo.

## Autoempleo

**N**O lo esperemos todo del trabajo en empresa ajena. También hay posibilidades de autoempleo. Autónomo en empresa propia o autónomo por cuenta ajena. Esta última figura es un fenómeno de fuerte crecimiento en España y significa que un asalariado, siéndolo, se regula laboralmente como un empresario autónomo: paga él al fisco y a la Seguridad Social. Las empresas han descubierto una manera de tener plantilla sin ligarse a ella, a través de la realización de contratos por obra y servicio, una modalidad que creció en nuestro país, en 1994, en un 52,6 por 100. Creemos es una fórmula aceptable para la creación de empleo.

## Apoyo a la pequeña y mediana empresa

**L**A pequeña y mediana empresa, de menos de 250 trabajadores, constituye el 98 por 100 del total de empresas en España y sostienen en torno al 80 por 100 del empleo total. En relación con las grandes suelen ser más intensivas en la ocupación de mano de obra. Por eso, de cara a la creación de empleo, merecen ser especialmente protegidas y apoyadas en nuestro país.

## Flexibilidad para el trabajo

**P**UEDE haber falta de mano de obra o de trabajo cualificado para determinadas funciones y exceso para otras en la misma empresa. Puede existir falta de trabajo en determinadas regiones y disponibilidad de empleo en otras. Por eso la flexibilidad y adaptabili-

dad de la persona a diferentes trabajos y a distintas geografías puede ser un camino muy válido para el incremento del empleo total.

Para la flexibilidad funcional ayuda el disponer de una base de cultura general y estar preparado y dispuesto para someterse a la formación ocupacional y a la formación permanente. Respecto de la movilidad geográfica haremos una observación: el sacrificio del desarraigo de la región o municipio de origen es un sacrificio relativo. La realidad nos muestra que ese desarraigo se siente subjetivamente mucho más en los países en vías de desarrollo que en los países industriales. Se calcula que no menos del 10 por 100 de la población cambia anualmente de domicilio en los Estados Unidos. No mitifiquemos, pues, demasiado el sacrificio del desarraigo.

### ¿Abaratar el despido?

HE aquí un punto muy controvertido. Los sindicatos en España se niegan a ello rotundamente. La patronal CEOE, por boca de su presidente, José María Cuevas, propone «lo más sencillo, lo más rápido y lo más justo»: reducir la indemnización de 45 días por año trabajado hasta un límite de 42 mensualidades. Cuevas quiere indemnizaciones similares a las que se pagan en Europa en los despidos individuales y eliminar la autorización administrativa en los despidos colectivos. Según sus datos (1995), el despido individual de un trabajador de 40 años, que gana 2,5 millones de pesetas y con 20 años de servicio cuesta en España 6,5 millones de pesetas. Los servicios técnicos de la CEOE cifran el coste en Alemania en algo más de 4 millones; en Italia un millón, y en Francia el coste del despido es de 700.000 pesetas.

Por otro lado, los sindicatos se quejan, con razón, de la precariedad laboral, de los contratos *basura*. No menos del 35 por 100 de los contratos laborales en España son ya precarios, eventuales. ¿Quién se casa, quién se embarca en la compra de una vivienda, quién gasta si no dispone sino de un contrato inseguro de dos o tres meses?

Creemos que donde hay posturas contrapuestas se impone el compromiso; el compromiso de ofrecer algo en materia de estabilidad en el empleo por parte de los empresarios frente a cierta flexibilidad en su postura en materia de despido por parte de los sindicatos. Todo en beneficio del mayor y mejor empleo global.

## Reparto del trabajo disponible

HE aquí un tema, en estos momentos, en su fase de debate. «Trabajemos todos menos para que trabajemos todos», dice la consigna. Pero no hay unanimidad sino división de opiniones. Los sindicatos y los partidos de izquierda apoyan el reparto, la disminución significativa de la jornada laboral. La patronal y los partidos de derecha, rechazan frontalmente tal reparto, o lo someten a grandes limitaciones.

Hay mayor acuerdo en lo que se refiere a la supresión de las horas extraordinarias para crear empleo. Y si tiene que haber necesariamente algunas horas extras, algunos proponen que no se retribuyan con dinero sino con tiempo: se abriría una *cuenta trabajo* que se abonaría por las horas liberadas; el trabajador tendría libertad de «quedarse en casa» por un tiempo equivalente al del saldo liberado.

Hay también mayor consenso en afirmar que el reparto de trabajo tiene mayores posibilidades, primero, en su aplicación empresa por empresa y en casos particulares, y, segundo, para mantener el empleo existente más que para crearlo. Pero parece claro que la materia no está todavía madura para aplicar una estrategia de carácter general.

Como estrategia general creo que, de momento, la política más original y sugestiva es la que propone el eurodiputado socialista francés Michel Rocard. Plantea el reducir significativamente la jornada con carácter general sin que disminuyan los salarios. Y para que las empresas no pierdan en sus beneficios ni en su competitividad debido al aumento de los costes salariales unitarios, estudia el compensarlas canalizando hacia ellas el ahorro público en los seguros de desempleo que se produciría gracias al empleo generado por la reducción de jornada (4).

Parece claro que conviene que el debate continúe y madure, para que pueda cristalizar en políticas concretas entre patronal, sindicatos y poderes públicos.

(4) Véase, p. ej., diario *El País*, 22 de abril de 1996.