

EL PUNTO DE VISTA DEL EMPRESARIO VASCO ANTE EL PROBLEMA DEL PARO

Javier Hernández Bilbao
Confederación empresarial Vasca "CONFEBASK"

Palabras clave: Paro, crisis económica, factores de desempleo, mercado de trabajo.
Nº de clasificación JEL: E24, E65, J40, J64, J68.

Para el empresariado el paro es uno de los problemas de mayor gravedad y trascendencia con los que se encuentra la sociedad actual, tanto por el drama humano que esta situación comporta, como por su incidencia en la estabilidad y desarrollo de la sociedad.

Aun cuando la preocupación por resolver esta situación es compartida con otros agentes económicos, políticos y sociales, sí pueden existir diferentes apreciaciones en el análisis y valoración de las causas que lo originan y en consecuencia de las posibles soluciones.

Antes de analizar las causas que dan lugar al actual nivel de desempleo conviene referirse a algunos datos descriptivos de este fenómeno, que nos sitúen ante la auténtica magnitud del mismo.

En 1984 en España el número de parados era de 2.869.200, es decir, el 21,69 % de la población activa. Debe recordarse aquí que la población activa española representa respecto de la población total un porcentaje inferior al de otros países de la Comunidad Europea. Por otro lado, de esas 2.869.200 personas 1.118.600 eran jóvenes que buscaban su primer empleo.

En la Comunidad Autónoma Vasca en esta misma fecha de 1984 la población

desempleada era de 187.500, es decir, el 22,9 % de la población activa, siendo el número de jóvenes que buscan su primer empleo de 101.250.

CRISIS ECONÓMICA Y FACTORES GENERADORES DE DESEMPLEO

El paro como fenómeno social, con las características y gravedad que hoy tiene, se ha venido generando desde el año 1975, en que se inicia un proceso económico de involución y lento desarrollo cuyo detonante fue el encarecimiento del precio del petróleo.

Sin embargo, provocada la crisis han ido apareciendo una serie de problemas como la innovación tecnológica, redistribución de mercados cuya complejidad y trascendencia impiden prever un final de la etapa de estancamiento económico, ni cuál será la conformación de la sociedad en el futuro.

Al margen de esa imprecisión, sí puede afirmarse que hay una serie de factores o elementos que han incidido negativamente y coadyuvado para que la crisis económica tenga en nuestro país las magnitudes actuales y cuya modificación permitiría una mejor acomodación de la estructura productiva a las nuevas exigencias de la

economía. Entre estos factores destacaríamos el encarecimiento del factor trabajo y la rigidez del mercado de trabajo.

Antes de entrar a comentarlos conviene recordar, aunque sea brevemente, el fenómeno generalizado hoy de la economía sumergida cuya aparición se atribuye, según opinión mayoritaria, a estos dos factores y que pone de manifiesto su relevancia y transcendencia como causantes del actual nivel de desempleo.

Las exigencias del mercado obligan a un continuo ajuste de los precios de los factores productivos hasta conseguir los productos finales a precios competitivos. Si en este proceso de ajuste se mantienen ciertos condicionantes la realidad económica y social los superará haciéndoles artificiales y extraños a su funcionamiento habitual.

Resulta así que si pretendemos que la vida de las empresas se desarrolle de acuerdo a unas reglas de juego, tenemos que crear el marco de funcionamiento adecuado que no comporte rigideces ni tenga condicionantes que no puedan ser asumidos.

ENCARECIMIENTO DEL FACTOR TRABAJO

La coincidencia en el tiempo del inicio de la crisis económica con la implantación del régimen democrático ha motivado el que los sindicatos durante la primera época de su actuación en la legalidad presionasen intensamente para la consecución de unos incrementos salariales que el aparato productivo no podía ni debía aceptar.

Esto provocó una fuerte pérdida de competitividad con relación a otros países que adoptaron políticas de rentas más realistas.

Para ilustrar este aserto podemos recordar que el salario real por hora en la industria tuvo los siguientes incrementos por países en el período 1970 a 1983:

- España: 401,6%
- Gran Bretaña: 62 %

-Alemania: 63%

- Francia: 87%

-Japón: 68%

-USA: 25%

Las diferencias que se derivan de incrementos en ese período pueden no ser significativas partiendo de bases distintas. Sin embargo, aun corrigiendo ese efecto se observa que dejando al margen importantes condicionantes tecnológicas y de equipamiento, el coste laboral por unidad producida en España en comparación con los países de nuestro entorno para el año 1984 es muy superior y, así resultan ser, sobre una base cien, más elevados que los de Gran Bretaña (96), Francia (88), Japón (83) y USA (84), siendo superado ligeramente por Alemania (101).

Los intentos de contención salarial, consecuencia de la concertación social de estos últimos años, han conseguido ciertos frutos que obligan a mantener esa misma línea de limitación en los incrementos salariales, lo cual no parece resultar asumido en su necesidad por todos los sindicatos. Esta falta de realismo, especialmente en Euskadi dada la implantación y estructura sindical existente, puede tener unos efectos demoledores para nuestra economía.

Además, debe tenerse en cuenta que toda empresa se encuentra con un factor trabajo cuyo coste por cotizaciones a la Seguridad Social es ya muy alto y que comparativamente con las empresas extranjeras competidoras las sitúa en clara inferioridad.

No queremos dejar de reseñar en este apartado la opinión del Fondo Monetario Internacional que en un reciente informe remitido a las Cortes Españolas coinciden en apuntar la conveniencia de mantener políticas de limitación de rentas.

RIGIDEZ DEL MERCADO DE TRABAJO

La oferta y demanda de empleo actual deben buscar su coincidencia en un contexto

de normas y disposiciones de adaptación de una y otra.

En primer lugar, el marco legislativo e institucional es excesivamente reglamentista con una reiterativa y permanente intromisión de la administración. Todo ello consecuencia de una época en la que el derecho laboral surge como protección y defensa de los trabajadores en un contexto económico de desarrollo.

En ese mismo contexto se llegó a aceptar como principio básico hoy cuestionado el de la duración indefinida del contrato de trabajo. Así pues, la inexistencia de modalidades de contratación, que no fuese la del contrato para toda la vida, ha impedido el empleo bajo otras formas y con otros requisitos más flexibles y adaptables a las exigencias inciertas y cambiantes de las empresas.

En este momento, además de cuestionarse la propia validez y vigencia del principio de duración indefinida del contrato de trabajo, se han establecido nuevas modalidades de contratación, a tiempo parcial, duración determinada en ciertos supuestos, que aunque se pueden considerar primeros avances son todavía tímidos y no han sido suficientemente asumidos, quizá por la losa que en todos ellos representa la convertibilidad automática con determinadas condiciones en contratos para toda la vida.

Finalmente y como auténtico reflejo de la rigidez del mercado de trabajo, hay que referirse a las dificultades y en muchos casos imposibilidad de terminar la relación laboral, ni en los supuestos en que la misma tenga una clara y objetiva fundamentación en causas económicas y tecnológicas.

La necesidad de acuerdo con los sindicatos y la autorización administrativa son una dificultad insalvable que está impidiendo que las empresas redimensionen sus plantillas en el momento adecuado, provocando a largo plazo su cierre total, ya que con el transcurso del tiempo los problemas se agudizan hasta hacer inviable la empresa.

En este aspecto, y a pesar de las reiteradas peticiones, aún no se ha producido ninguna variación legislativa que nos aproxime a las normas vigentes en los países de nuestro entorno, situándonos en una peor situación comparativa.

Cabe esperar que próximamente se produzca esa modificación cumpliendo así lo establecido en las Directivas Comunitarias. Al mismo tiempo el cambio legislativo debe acompañarse de una mejor comprensión de los interlocutores sociales de la necesidad que tienen las empresas de dar a sus plantillas la dimensión adecuada. El coste social que significa el desempleo de unos pocos debe de asumirse como algo necesario que permita la reactivación de la empresa y consecuentemente la posibilidad de proceder en el futuro a nuevas contrataciones.

Ciertamente no puede afirmarse con rigor que estos dos factores hayan sido la causa única del actual nivel de desempleo, pero lo que resulta cierto es que su incidencia ha sido grande y sus efectos negativos.

MEDIDAS A ADOPTAR

Al hablar de soluciones debemos recordar la interrelación de unas medidas con otras y tener presente que será una nueva etapa de desarrollo económico sostenido, lo que le permitirá dar una solución definitiva al problema del paro.

Para conseguir ese desarrollo y teniendo en cuenta los campos en los que existe una posibilidad real de actuación, deberá, instrumentarse medidas de política industrial, fiscal, de empleo, de formación, etc., a las que pasamos a referir.

— Política Industrial

Se hace necesario concluir procesos de reconversión y reestructuración de los sectores.

A su vez, la Administración debe arbitrar ayudas a las empresas para que lleven a cabo la modernización de sus procesos

ductivos mediante la incorporación de nuevas tecnologías.

—Política Fiscal

La mejora de la productividad y el relanzamiento económico pasa ineludiblemente por el incremento de la tasa de inversión. Por ello debe establecerse una política fiscal que reduzca los impuestos que recaen sobre las empresas, especialmente autorizando con amplios criterios las amortizaciones de los activos fijos, así como potenciando las exenciones referidas a nuevas inversiones y a las ganancias reales de capital.

—Política Financiera – Monetaria – Presupuestaria

Debe aumentarse la oferta de financiación a largo plazo, permitiendo el incremento del ahorro familiar canalizándolo al mercado de valores y reduciendo la tributación correspondiente. Igualmente deben rebajarse los costes financieros de las empresas, liberalizando el sistema financiero y disminuyendo el déficit público.

—Política de Empleo

Cualquiera de las políticas referidas en los apartados anteriores pueden considerarse como políticas de empleo en tanto que van a incidir en la mejora del sistema económico y en consecuencia en el nivel de empleo. Sin embargo, nos referimos en este epígrafe a las que inciden directamente en los elementos que configuran el mercado de trabajo, su oferta y su demanda.

En este sentido las medidas a adoptar deben tener como objetivos:

- Eliminar trabas, formalismos y reglamentismos actualmente existentes en la legislación laboral.
- Facilitar las posibilidades y formas diversas de contratación.
- Reducir los costes derivados de la contratación y en especial la cotización empresarial a la Seguridad Social.

—Favorecer la adaptación coyuntural de los contratos laborales disminuyendo sustancialmente el actual costo económico que supone la revisión.

—Crear ayudas específicas e incentivos fiscales para el fomento de la contratación variándolas según las modalidades.

—Mejorar las condiciones de acceso a la situación de jubilación.

—Política Educativa

Tanto la duración de la crisis económica, como diversas características de la misma hacen que hoy sea generalizada la afirmación de que se está conformando una nueva sociedad y es indudable que la misma exigirá nuevos valores, nuevas actitudes y nuevos conocimientos.

Hoy ya resulta necesario que los sistemas educativos tanto en su forma como en su contenido vayan preparando y posibilitando la formación y los conocimientos para vivir en ese nuevo contexto.

La formación, que supone un costo para las empresas, deberá entenderse como un proceso inacabado y por lo tanto dar la valoración que requiere a la formación permanente a lo largo de la vida. A su vez hay que proceder a la actualización de los conocimientos y técnicas hasta ahora útiles pero que van quedando en desuso.

Paralelamente y supuesta una adecuación entre conocimientos de la población y necesidades de la sociedad, estimamos que es importante la asunción por los individuos de nuevos valores hoy en declive. Así, el fomento de la iniciativa personal y de la creatividad o el respeto a un orden de funcionamiento se hacen imprescindibles para generar elementos de dinamismo y desarrollo armónico de la sociedad.

—Políticas de Rentas

Hay que reiterar la evidente necesidad de reducir el coste de trabajo frenando el crecimiento de los salarios monetarios y de las

cargas sociales y elevando la productividad de la mano de obra.

Para ello es conveniente vincular los aumentos de los salarios nominales a las elevaciones en la productividad del trabajo y dar un tratamiento más favorable a los trabajadores que alcancen mayores rendimientos.

La reducción de cargas sociales asimilando la cotización empresarial hasta el promedio de los países de la CEE y la cobertura de los sistemas de pensiones con regímenes privados y con un creciente grado de capitalización que permita el fomento sostenido del ahorro son medidas cuya necesidad es igualmente obvia.

CAMBIOS EN LA SOCIEDAD

La implantación de todas estas políticas debe, a nuestro entender, ir acompañada de la aceptación por la población de unos nuevos valores y unos nuevos comportamientos de los agentes sociales, así como de cambios en clima social.

— La sociedad en general

La época de la seguridad permanente del puesto de trabajo, del colocarse para toda la vida, del funcionariado, debe terminar. Necesitamos una sociedad dinámica, imaginativa y creadora que esté constantemente buscando oportunidades y actividades nuevas, en la que el riesgo y el esfuerzo personal, y en definitiva, la función empresarial sean reconocidas y resulten un atractivo para los ciudadanos.

La solución al problema del empleo pasa inevitablemente por la reactivación de nuestra economía, para lo cual mediante las políticas anteriormente reseñadas hay que crear el contexto que la posibilite. Pero incluso existiendo ese contexto no podemos olvidar que el crecimiento y creación de las empresas obliga a un reconocimiento social de la función empresarial y a la generalización

y extensión del ánimo emprendedor entre los jóvenes.

Los empresarios no son un cuerpo social estático, inmóvil, son unos miembros más de la sociedad que han decidido llevar adelante sus iniciativas creadoras, con esfuerzos e ilusión, esperando la recompensa económica y social, y a nadie está vetado el tomar esa decisión. Al contrario, la sociedad en general se verá enriquecida si ese ánimo se extiende y fomenta.

El desarrollo y la práctica de cualquier actividad empresarial exige la normalización de las condiciones de convivencia, así como la pacificación de las relaciones sociales, todo lo cual conlleva el relajamiento del actual clima de tensión y violencia en que nos desenvolvemos.

De forma consciente hemos omitido el referirnos al fenómeno terrorista como causa generadora del desempleo, pues a pesar de su indudable influencia no ha sido desencadenante único del actual nivel de desempleo. Sin embargo, sí puede afirmarse sin riesgo a equivocarse que mientras se mantengan las acciones terroristas difícilmente veremos en este País el dinamismo creador de trabajo que en otros tiempos le ha caracterizado.

No cabe olvidar tampoco al hablar de clima social, la conveniencia de que los conflictos entre los grupos políticos o entre los agentes sociales, sindicatos y empresarios, se desdramaticen y tengan sus cauces habituales y normales de solución sin provocar una crispación social que lleva al desaliento, a la incredulidad, a la desconfianza y al enfrentamiento entre los miembros de la sociedad.

— Los empresarios

Son frecuentes las críticas al empresario haciéndole responsable de la falta de inversión y de la tasa de desempleo. Al descartar el componente de intencionalidad política que esas críticas tienen, las mismas quedan sin fundamentación razonable.

El problema del paro es suficientemente grave y especialmente doloroso y trágico para quienes lo padecen, como para que no admitamos críticas alegres, fáciles y demagógicas.

Podemos discrepar al analizar las causas del desempleo e igualmente estimar distintas soluciones pero no sirve para nada el atribuir unas culpabilidades que no son ciertas, ya que sólo resolveremos el problema si nuestros análisis son certeros.

No debemos olvidar que el empresario se ve afectado, en numerosas ocasiones, por el problema de una forma directa, si bien el futuro de su actividad exige la adopción de medidas que si a corto plazo pueden parecer negativas, sin embargo deben de suponer el inicio de la recuperación que puede permitir a medio plazo la adaptación de medidas de signo contrario.

Es función empresarial ineludible el modernizar el aparato productivo, el mejorar la gestión de la empresa y el buscar nuevas oportunidades de negocio, para lo cual en numerosas ocasiones deberá agruparse y coordinar esfuerzos superando la remora de actuaciones individualistas.

Esa es su responsabilidad y el reto para su supervivencia. Cumpliendo esa función él está contribuyendo a la mejora de nuestra economía y en consecuencia a la solución del problema del empleo.

— La Administración

La sociedad debe aceptar y respetar que esa es la función empresarial y entendemos que desde la Administración se debe crear el marco adecuado para que esta actividad se desarrolle, adoptando las medidas de política industrial, fiscal y de otro orden a las que se ha hecho referencia. Al mismo tiempo se hace imprescindible que la

Administración haga una positiva valoración de la actividad empresarial y se fomente y generalice su ejercicio.

Las Administraciones Públicas tienen hoy un peso muy importante en la actividad económica de un país y sus decisiones condicionan de forma significativa la marcha de la economía. El peso del sector público es cada día más agobiante y representa una rémora que se hace preciso superar reduciendo y reprivatizando la participación del Estado en la actividad económica.

— Los sindicatos

El fenómeno sindical cambiará lógicamente su fisonomía y sus formas de actuación en una sociedad nueva como la que se está gestando en la que la influencia e incidencia de las grandes empresas y del sector industrial es distinta.

En la defensa de intereses que representan, no cabe caer en planteamientos demagógicos y simplistas. La responsabilidad que les corresponde es tan importante que su respuesta a los problemas sociales exige una actitud madura, coherente y reflexiva.

Los conflictos que inevitablemente surjan, tienen que tener sus canales de solución evitando, en lo posible, consecuencias y efectos negativos derivados del mismo.

El cumplimiento de forma responsable y razonable de la función que a administraciones, empresarios y sindicatos corresponde, y un cambio de actitud social comprendiendo la gravedad del problema del empleo y de la crisis económica en general, es lo que puede dar lugar a un cambio de actitudes que nos lleven a una sociedad que con su dinamismo sea capaz de generar nuevas actividades empresariales que puedan terminar con este problema.