

«Escenarios de empleo en el medio y largo plazo: Retos y alternativas»

El artículo desarrolla un ejercicio de simulación de Escenarios de empleo de la CAPV a medio y largo plazo (años 1996, 2001 y 2006) para, partiendo de ese soporte cuantitativo, ofrecer distintas consideraciones en relación a las incógnitas que suponen los retos planteados. Así, introduce el debate sobre la potencial distribución sectorial del empleo a generar—el previsible proceso de terciarización—; su repercusión en términos de tamaño y cultura empresarial —la importancia de las PYMES—; el papel del cambio del nivel formativo de la población activa en ese proceso; y la evolución del marco de relaciones laborales.

Artikuluak EAEko enpleguaren eszenarioen simulazio ariketa bat garatzen du epe ertain eta luzerako (1996, 2001 eta 2006 urteetarako) eta, euskarri kuantitatibo horretatik abiatuta, hainbat burutazio eskaintzen ditu planteatutako erronkek dakartzaten zalantzei buruz. Gauzak horrela, sortu behar den enpleguaren balizko arlo banaketaren —aurrikusten den terziarizazio prozesua— eztabaida azaltzen du; haren eragina enpresaren tamainan eta kulturaren —PYME-en garrantzia—; biztanleria aktiboaren heziketa mailak izango duen aldaketaren papera prozesu horretan; eta lan harremanen markoaren bilakaera.

This article develops a simulation exercise on medium and long-term employment scenarios in the Basque Country Autonomous Community (1996, 2001 and 2006) in order to offer various considerations reference to the unknown factors implied in the challenges put forward, starting from that quantitative setting. It introduces a debate on potential sectorial distribution of the employment to be generated: the foreseeable process of tertiarization, its repercussion in terms of size and corporate culture, the importance of small and medium-sized companies, the role of change in the training level of the active population in this process and the evolution of the labour relations framework.

1. El marco de referencia
2. Escenarios de empleo a medio y largo plazo
3. Las cifras y el futuro
4. A modo de conclusión
Apéndice metodológico
Referencias Bibliográficas

Palabras clave: Evolución del mercado de trabajo, empleo, distribución sectorial, relaciones laborales, CAPV.
Nº de clasificación JEL: J20, J21, J22, J50.

El pasado mes de Julio, el CIDEA (Centro de Investigación y Documentación sobre los problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones profesionales) celebraba en San Sebastián un seminario interno de reflexión en relación al futuro del Mercado del Trabajo en la CAPV; seminario que contó con la participación de distintos socios y colaboradores de la entidad entre los que se encontraban los autores de este artículo, y en el que colaboraron igualmente distintos miembros honorarios extranjeros entre los que cabe citar al Dr. Arnaldo Cecchini¹.

El presente artículo se inspira en algunas de las consideraciones que se presentaron en las sesiones del citado

seminario; en particular, en la preocupación por la necesidad de conciliar el avance cualitativo con el soporte cuantitativo, como referencia de objetivación de los análisis socioeconómicos y fórmula de articulación de instrumentos al ser vicio de las políticas de empleo y formación. Desde ese marco general, el artículo anticipa las grandes cifras de los retos a los que, en términos de empleos, habrá de hacer frente la CAPV en el medio y largo plazo; para, sobre esa base cuantitativa, situar distintas consideraciones sobre las tendencias y apuestas de desarrollo y funcionamiento futuros del Mercado de Trabajo, que habrán de impulsar la respuesta a los retos cuantitativos del empleo.

1. EL MARCO DE REFERENCIA

*Envejecimiento poblacional,
incorporación de la mujer al mercado de*

¹ Arnaldo Cecchini, que animó los trabajos y consideraciones que se realizaron sobre las previsiones de escenarios futuros, es Secretario de la Sociedad Italiana de Juegos de Simulación (SIGIS) y miembro del Comité Directivo de la International Simulation And Gaming Association (ISAGA).

trabajo, flexibilidad laboral, elevación del nivel formativo, terciarización de la actividad..., son muchas las tendencias de futuro que enmarcan las perspectivas que delimitan el campo de juego del mercado de trabajo. Todas ellas, sin embargo, habrán de concretarse partiendo de un *contexto particularmente excepcional y tenso*; un mercado de trabajo que, en el cuarto trimestre de 1993, con una tasa de actividad del 62,8%²—significativamente más baja que la de la mayor parte de los países de la U.E.— y una tasa de paro del 25,6% —no comparable a la de la mayor parte de los países europeos, que la fijan en un valor inferior a la mitad de éste— situaba sus tensiones en su punto más alto y, al margen de otras consideraciones en términos de convergencia con la U.E., marcaba una «distancia histórica» respecto a Europa en lo que al apartado del mercado de trabajo se refiere.

En este contexto, cualquier reflexión sobre las tendencias de futuro hace necesario *disponer de un marco cuantitativo de orientación que permita tomar conciencia operativa de las mismas*. Desde esa preocupación, el presente artículo desarrolla a continuación un ejercicio de simulación de ESCENARIOS DE EMPLEO DE LA CAPV A MEDIO Y LARGO PLAZO (años 1996, 2001 y 2006).

Su realización no responde, por tanto, a la intención de presentar una reflexión en términos metodológicos sobre proyecciones demográficas y previsiones ocupacionales, sino a la de dotarse de un «soporte cuantitativo» —boceto de las grandes cifras que darán cuerpo al mercado de trabajo de la próxima década—, que permita desarrollar distintas consideraciones sobre las tendencias de futuro que habrán

² Calculada como ratio de la Población Activa de 16 a 64 años sobre el conjunto poblacional en esa edad.

de marcar los intentos de asumir esos retos. En ese sentido, se ha primado la sencillez y operatividad del modelo aproximativo, a la necesaria complejidad de un modelo presumiblemente más preciso.

2. ESCENARIOS DE EMPLEO A MEDIO Y LARGO PLAZO

De forma esquemática se puede señalar que para la elaboración de los escenarios de empleo que se presentan se han utilizado dos referencias básicas:

- *El Punto de Partida*: Situación del mercado de trabajo—población ocupada, parada, e inactiva y correspondientes tasas— en el último trimestre de 1993 de acuerdo a las cifras PRA (Eustat) y C.M.T. (Dpto. de Trabajo).
- *Los Horizontes Poblacionales*: Proyecciones de la población de la CAPV al horizonte de 1996, 2001 y 2006, con objeto de determinar la pirámide de edad de la población en edad activa —16 a 64 años— por cohortes decenales en esos períodos. Su elaboración se ha basado en los trabajos del Dpto. de Economía en relación a las proyecciones demográficas de la CAPV al 2.016.

Partiendo de ambas referencias se han elaborado dos escenarios diferentes de acuerdo a dos hipótesis de comportamiento:

- *Escenario Continuista*: Analiza la situación del mercado de trabajo en 1996, 2001 y 2006 en el supuesto de que se mantengan las tasas de actividad y de ocupación del último trimestre de 1993 en todos los intervalos de edad; identificando los retos de creación de empleo que

supondría ese comportamiento «continuista», así como la mejora del mismo en términos de reducción de tasa de paro.

Pretender que la actividad laboral vaya a mantenerse en sus actuales niveles parece, sin embargo, altamente improbable. La evolución hacia «una sociedad más activa» sostenida por la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, se consolida progresivamente; y en el caso de la sociedad vasca en la que el diferencial de la tasa de actividad femenina en relación a la tasa que alcanzan en buena parte de los países europeos es aún muy significativo, la tendencia parece inexorable.

Recogiendo esta hipótesis de trabajo más realista se ha elaborado un escenario de «elevación de la tasa de actividad».

— *Escenario de elevación de la Tasa de Actividad:* Analiza la situación del mercado de trabajo en 1996, 2001 y 2006, en el supuesto de que bajo el influjo de la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la tasa de actividad de la población creciera progresivamente hasta alcanzar en el año 2006 un nivel actualmente Europeo —70%—³ (en el año 1996, 65%; en el año 2001, 67,5%; y en el 2006, 70%). La tasa de ocupación, por su parte, se mantiene constante para todas las cohortes de edad decenales entre los 16 y 64 años; identificándose los retos de creación de empleo que supondrían esos comportamientos,

³ Se insiste en que tal nivel resultaría «actualmente Europeo» porque, de alcanzarse en el horizonte planteado, es igualmente probable que seguiría existiendo un considerable gap en relación a las Tasas de Actividad que los países Europeos alcanzarán en esas fechas; por cuanto parece probable que también en esos países continuará incrementándose la propensión a la actividad laboral.

así como su mejora en términos de reducción de tasa de paro.

En ambos escenarios se ha partido del supuesto simplificador de que el mercado de trabajo de la CAPV es territorialmente cerrado. Es decir, la Ocupación en términos de Oferta —población ocupada— y Demanda —empleos generados— es coincidente; por lo que resultará indiferente referirse a Ocupados o a Empleos/ Puestos de Trabajo.

Se da por supuesto igualmente, que en una situación en que la oferta de fuerza de trabajo es superior a la demanda, no existe demanda insatisfecha.

Desde estas hipótesis generales, el proceso de simulación se desarrolla en ambos de acuerdo a las especificaciones que se presentan en el Apéndice metodológico que cierra el artículo.

3. LAS CIFRAS Y EL FUTURO

Con las limitaciones propias a cualquier modelización, por lo que éstas tienen de simplificadoras de la realidad, los resultados obtenidos abren un significativo margen para la reflexión, y ponen de manifiesto, cuando menos, dos características esenciales:

- a) Parece indudable que *la evolución demográfica juega a favor de las expectativas del mercado de trabajo, y ese comportamiento demográfico va a contribuir, en los años venideros, a aliviar las tensiones actualmente existentes* —aunque, previsiblemente, introducirá otras de diferente carácter—. *Con todo, la exigencia de crear empleo neto sigue ahí, no sólo como un reto para reducir la tasa de paro, sino como una necesidad para mantener la actual situación.*

ESCENARIO CONTINUISTA

Mantenimiento de las Tasas de Actividad y de Paro que presenta cada cohorte de edad decenal en el IV trimestre de 1993, durante todo el período de simulación (1)

1994-96		1997-2001		2001-06	
Tasa de Actividad:	63,6%	Tasa de Actividad:	64,8%	Tasa de Actividad:	65,4%
Tasa de Paro:	25,7%	Tasa de Paro:	24,2%	Tasa de Paro:	23,0%
Empleos a crear: 24.090		Empleos a crear: 14.147		Empleos a crear: 6.675	
Retos de mejora:		Retos de mejora:		Retos de mejora:	
Empleos a crear para reducir en 1 punto la Tasa de Paro: 9.423		Empleos a crear para reducir en 1 punto la Tasa de Paro: 9.337		Empleos a crear para reducir en 1 punto la Tasa de Paro: 9.182	
Tasa de Paro 24,7:	33.513	Tasa de Paro 23,2:	23.484	Tasa de Paro 22,0:	15.857
Tasa de Paro 23,7:	42.936	Tasa de Paro 22,2:	32.821	Tasa de Paro 21,0:	25.039
Tasa de Paro 22,7:	52.359	Tasa de Paro 21,2:	42.158	Tasa de Paro 20,0:	34.221
Tasa de Paro 21,7:	61.789	Tasa de Paro 20,2:	51.495	Tasa de Paro 19,0:	43.403
...		...		...	

Horizonte 1996

El sólo mantenimiento a Diciembre del 96 de la situación que se vivía en Diciembre del 93 (IV trimestre), exigiría crear cerca de 25.000 empleos netos hasta esa fecha. Esta cifra representa un crecimiento anual de la Ocupación —empleos— del 11,6^o/₁₀₀; cifra significativamente inferior a la que se alcanzó en el conjunto del período 1986-90, (19,7^o/₁₀₀), y significativamente inferior que la que se vive actualmente en 1995 a partir del II trimestre.

Superar ese comportamiento «continuista», resultará sin embargo una ardua tarea. Así, reducir la Tasa de paro hasta el 20% exigiría crear más de 70.000 empleos en el período citado; cifra que supondría un crecimiento anual de la ocupación del 36^o/₁₀₀ —ritmo de crecimiento que ilustra con claridad la dificultad del reto que se plantea en los próximos años—.

Horizontes 2001 y 2006

Durante la segunda mitad de los 90, el efecto demográfico se dejará sentir. Así, las cifras de generación de empleos necesarios para mantener la situación de Diciembre del 93 se van reduciendo significativamente —en torno a 14.000 empleos entre 1997 y el 2001, y la mitad aproximadamente entre el 2002 y el 2006—; cifras que suponen un crecimiento anual del empleo inferior al 4 y el 2 en los dos subperíodos contemplados respectivamente, por lo que el margen de mejora sustancial de la situación, dentro de la dificultad, parece mucho más significativo.

Con todo, reducir la Tasa de Paro de forma significativa exigiría crear un importantísimo volumen de empleos —ver las cifras que se presentan—; hecho que anticipa que el alivio de las tensiones del mercado de trabajo de la CAPV será una larga y compleja tarea, también en el medio y largo plazo.

- (1) Mantener las Tasas de Actividad y Ocupación de 1993 de cada una de las cohortes de edad decenales entre los 16 y 64 años, conlleva una ligera modificación al alza de la Tasa de Actividad Global, y a la baja de la Tasa de Paro Global tal y como se detalla para los tres subperíodos de simulación.

ESCENARIO DE ELEVACIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD
Elevación progresiva de la Tasa de Actividad (1) y Mantenimiento de las Tasas de
Paro que presentan las cohortes de edad decenales en el IV trimestre de 1993,
durante todo el período de simulación (2)

1994-96		1997-2001		2001-06	
Tasa de Actividad:	65,1%	Tasa de Actividad:	67,5%	Tasa de Actividad:	70,0%
Tasa de Paro:	25,7%	Tasa de Paro:	24,2%	Tasa de Paro:	23,0%
Empleos a crear: 40.915		Empleos a crear: 28.776		Empleos a crear: 29.509	
Retos de mejora:		Retos de mejora:		Retos de mejora:	
Empleos a crear para reducir en 1 punto la Tasa de Paro: 9.640		Empleos a crear para reducir en 1 punto la Tasa de Paro: 9.730		Empleos a crear para reducir en 1 punto la Tasa de Paro: 9.832	
Tasa de Paro 24,7:	49.943	Tasa de Paro 23,2:	23.714	Tasa de Paro 21,7:	25.171
Tasa de Paro 23,7:	59.583	Tasa de Paro 22,2:	33.444	Tasa de Paro 20,7:	35.003
Tasa de Paro 22,7:	69.223	Tasa de Paro 21,2:	43.174	Tasa de Paro 19,7:	44.835
Tasa de Paro 21,7:	78.863	Tasa de Paro 20,2:	52.904	Tasa de Paro 18,7:	54.667
...		...		...	

Horizonte 1996

Bajo la hipótesis de elevación progresiva de la Tasa de Actividad, el sólo mantenimiento a Diciembre del 96 de las Tasas de Paro de las cohortes de edad decenales del IV trimestre del 93, exigiría crear más de 40.000 empleos netos hasta esa fecha. Esta cifra representa un crecimiento anual de la Ocupación —empleos— del 19,6^o/100; cifra similar a la que se obtuvo en el período 1986-90.

Pensar, por lo tanto, en reducir la Tasa de Paro de forma significativa en esas condiciones exigiría un crecimiento realmente espectacular: situarla en el 20% a Diciembre del 96 haría necesario generar en torno a 95.000 empleos; un crecimiento ocupacional anual superior al 44^o/100, que ilustra bien a las claras la dificultad del reto que supondrá reducir mínimamente la Tasa de Paro a medio plazo.

Horizontes 2001 y 2006

Aunque no de forma tan rotunda como en el escenario continuista, también bajo la hipótesis de elevación de la tasa de actividad el efecto demográfico se deja sentir significativamente en la segunda mitad de los 90. Así, bajo las hipótesis fijadas, un crecimiento anual del empleo de en torno al 7,7^o/100 garantizaría el mantenimiento de la Tasa de Paro que tenían las diferentes cohortes de edad decenales en el IV trimestre del 93. Su reducción significativa, en cualquier caso, exigiría la creación de un importantísimo número de empleos —ver las cifras correspondientes—; hecho que anticipa que el alivio de las tensiones en el Mercado de Trabajo de la CAPV será una tarea compleja y difícil, también en el medio-largo plazo.

- (1) Partiendo de la Tasa de Actividad Global de 1993 —4.º trimestre— se plantea su incremento progresivo: 65% a 1996; 67,5% en el 2001 y 70% en el 2006.
- (2) Mantener las Tasas de Paro de las cohortes de edad decenales entre los 16 y 64 años, conlleva una ligera modificación a la baja de la Tasa de Paro Global, tal como se detalla para los tres subperíodos.

- b) Los años inmediatamente próximos serán los más duros en términos de mantenimiento y/o alivio de la tasa de paro. Entrada la segunda mitad de los 90 el efecto demográfico será más nítido y abrirá un significativo margen de maniobra para la mejora de la situación.

En cualquier caso, la reducción significativa de la tasa de paro, exigirá crear empleo neto en cantidad muy importante, y de forma ininterrumpida y estable durante numerosos años. Este último hecho, la estabilidad en la generación de empleo, no debe pasar en ningún caso, desapercibido.

En efecto, la creciente flexibilidad externa en la gestión de las plantillas empresariales, derivada de las fórmulas de contratación temporal, se concreta, en términos de mercado de trabajo, en una mayor sensibilidad de las magnitudes de ocupación y paro a la coyuntura económica; y en una superior velocidad de respuesta y ajuste a la misma.

El comportamiento del mercado de trabajo de la CAPV durante 1993 y 1994, así parece confirmarlo. De una reducción de la población ocupada anual próxima al 50% durante 1993, se ha pasado a un contexto de recuperación —II y III trimestre de 1994— que, en términos anualizados, representaría más de un 80% de incremento ocupacional anual (cifras PRA)⁴.

Aunque tales cifras no parezcan referencias válidas de extrapolación futura por cuanto las primeras corresponden al período más virulento de crisis en términos de empleo, y las segundas

recogen, previsiblemente, un efecto de respuesta inmediata a pérdidas anteriores —y, por lo tanto, no mantenibles—, no dejan de ser ilustrativas de ese nuevo contexto. Un contexto en que la estabilidad se convertiría en una condición indispensable para afrontar los retos cuantitativos previamente descritos.

Los citados retos, plantean numerosas incógnitas de futuro: *cuál será la distribución sectorial del empleo generado, cómo se concretará su repercusión en términos de tamaño y cultura empresarial, cuál será el papel y la potencialidad que ofrecerá en ese proceso el incremento del nivel formativo de la población activa, cómo evolucionará el marco de relaciones laborales en la búsqueda de fórmulas que contribuyan a mejorar las tensiones del mercado de trabajo,...*

A continuación se presentan, a modo de motivos de reflexión, distintas consideraciones al respecto, que apuntan potenciales tendencias de futuro para la concreción del reto cuantitativo de la generación de empleo.

3.1. Generación de empleo y terciarización: perspectivas previsiblemente paralelas

Las características del desarrollo y difusión tecnológica y las exigencias competitivas concretadas en términos de productividad y mundialización de la economía, han generado, entre otros factores, *un modelo de crecimiento económico «pobre» —poco intenso— en empleo*. Este hecho es particularmente acusado en el sector industrial que, en algunas de sus ramas, vive un proceso de renovación tecnológica trepidante que avoca a reconversiones cíclicas relativamente frecuentes con disminución

⁴ En términos de cifras E.P.A., el decremento ocupacional de la CAPV durante 1993 ha sido el 21,4, y la anualización del crecimiento registrado en el II y III trimestre de 1994 supondría un incremento ocupacional anual del 20,7; cifras que para el conjunto del estado serían del 34,8 y 26,8 respectivamente.

Cuadro n.º 1 El proceso de terciarización: evolución de la estructura sectorial de la población ocupada entre 1986 y 1993

	(%)		
	1986	1989	1993
Sector Primario	5,6	3,3	2,8
Sector Secundario	44,4	41,9	39,0
Sector Terciario	50,0	54,8	58,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0

Fuente: PRA y C.M.T.-93.

de los empleos que intervienen sobre los procesos productivos. En los Servicios, sin embargo, la situación no resulta comparable. En efecto, la prestación de servicios se sostiene en menor medida sobre procesos productivos, apoyándose más directamente en el contacto directo del demandante y el oferente, y en la intervención directa de éste último, mediando distintas técnicas y saber-hacer por su parte para la satisfacción de la demanda.

En coherencia con este contexto, la evolución experimentada durante los últimos diez años confirma que el

crecimiento en términos de empleo, encuentra su base en el desarrollo del Sector Servicios y en el de los empleos «Terciarios Industriales» —empleos de la Industria ligados a la distribución/venta, diseño, asistencia técnica, ...—. Esta tendencia se encuadra en el proceso de terciarización progresiva que vive la economía vasca y su mercado de trabajo en particular.

Desde esta dinámica de terciarización... ¿Cuál será la distribución sectorial en el Horizonte del año 2001?

Durante el Período 1986-89, el volumen de ocupación generado se repartió entre

Cuadro n.º 2. Estructura Sectorial de la ocupación en el 2001

	(%)	
	ESCENARIO CONTINUISTA AÑO 2001	ESCENARIO DE ELEVACIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD AÑO 2001
Sector Secundario	38,7	37,7
Sector Terciario	61,3	62,3
TOTAL	100,0	100,0

Cuadro n.º 3. **Estructura Sectorial de la ocupación en algunos países europeos en 1992**

	(%)			
	FRANCIA	ITALIA	REINO UNIDO	ALEMANIA
Sector Primario	5,5	8,4	2,1	3,2
Sector Secundario	28,8	31,5	26,2	38,2
Sector Terciario	65,7	60,1	71,7	58,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: EUROSTAT.

los Sectores Industrial y de Servicios en una *proporción aproximada del 15% para el sector secundario —incluida construcción— y 85% para los Servicios.*

Asumiendo esta tendencia como línea de comportamiento extrapolable a las cifras de los escenarios de empleo previamente elaborados, la estructura sectorial de la ocupación, situada a finales del 93 en el 40,1%-59,9%, en términos Secundario/Terciario, alcanzaría en el 2001 las proporciones recogidas en el Cuadro n.º 2.

Tales cifras representan, en cualquier caso, un proceso de terciarización de mínimos; en cuanto que la generación de empleo que se plantea en ambas hipótesis es la correspondiente al mantenimiento de las tasas de paro del IV trimestre del 93⁵. En el supuesto de que la creación de empleo fuera mayor —hecho no sólo deseable sino previsiblemente real—, la terciarización debería resultar mucho más acusada.

En cualquier caso, *los comportamientos*

⁵ Ver Escenarios de Empleo previamente elaborados.

más recientes, las tendencias previsibles, y la propia incorporación de la mujer al mercado de trabajo —tradicionalmente más ligada a los servicios— parecen apuntar que la terciarización de la economía de la CAPV se convierte en el mejor indicador de crecimiento de su empleo; crecimiento que, por otra parte, la acerca paulatinamente a los ratios de estructura sectorial de los países de la Comunidad Europea. A modo de referencia comparativa, el Cuadro n.º 3 presenta las estructuras sectoriales de la Ocupación en una serie de países europeos en el año 1992.

El análisis territorializado de la estructura sectorial de la CAPV, deja además un significativo margen de maniobra en el citado proceso, por cuanto, al margen de las comarcas o áreas que incluyen a los núcleos urbanos de las capitales y sus áreas metropolitanas respectivas, el sector terciario representa siempre proporciones inferiores al 50% de la ocupación; hecho que se constata de forma más acusada en Gipuzkoa⁶.

⁶ Los autores del artículo han tenido ocasión de profundizar este hecho para el territorio histórico gipuzkoano, en el marco de su intervención en los Planes Territoriales Parciales de Gipuzkoa.

3.2. El empleo y el tejido empresarial: las Pymes como una alternativa a consolidar

Es de sobra conocido que la configuración del tejido empresarial de la CAPV se sustenta significativamente en las PYMES y, más concretamente, en las pequeñas empresas.

En términos de desarrollo futuro, *la alternativa de implantaciones exógenas de grandes empresas constituiría, previsiblemente, un elemento de difícil concreción, por lo que las expectativas más realistas habrán de basar las perspectivas de generación de empleo en un desarrollo sólido del tejido de PYMES; y dentro del marco de previsible terciarización, las PYMES han de entenderse en una significativa proporción ligadas a las microempresas y el empleo autónomo.*

Prolongando el ejercicio de simulación de escenarios previamente elaborados, y al objeto de traducir los mismos a términos de generación de PYMES a desarrollar para mantener las modestas condiciones

(Tasas de Paro) establecidas en los citados escenarios, cabe introducir las siguientes hipótesis operativas contrastadas desde la evolución del tejido empresarial en el período 1986-89:

- *Industria:* El 70% del empleo a generar provendría de empresas —establecimientos— de nueva creación; frente al 30% que sería cubierto por la ampliación de las plantillas de empresas ya existentes.
- *Servicios:* El 85% del empleo a generar provendría de empresas —establecimientos— de nueva creación; frente al 15% que sería cubierto por la ampliación de las plantillas de empresas ya existentes.

Desde estas hipótesis, limitando el tamaño de las «nuevas empresas» a 50 empleos y asumiendo una distribución por tamaños ajustada al período previamente citado, la respuesta a los retos de generación de empleo al horizonte del año 2001 previamente señalados, exigiría la generación de las

Cuadro n.º 4. Horizonte 2001 - Escenario continuista Creación de Pymes que permitan generar empleo suficiente para mantener las tasas de actividad y ocupación de cada cohorte de edad en el nivel de 1993 (1)

	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
EMPLEOS TOTALES A CREAR	5.736(100%)	32.501 (100%)	38.237(100%)
EMPLEOS A CREAR VIA NUEVAS PYMES	4.015 (70%)	27.625 (85%)	31.640 (83%)
PYMES A CREAR	704	11.656	12.360
Microempresas de 10 a 19 empleos	590	11.327	11.917
de 20 a 49 empleos	64	322	386
	50	7	57

(1) Ver escenarios correspondientes.

Cuadro n.º 5. **Horizonte 2001 - Escenario de Elevación de la tasa de actividad. Creación de Pymes que permitan generar empleo suficiente para elevar la tasa de actividad a niveles actualmente europeos y mantener las tasas de ocupación de cada cohorte de edad en el nivel de 1993 (1)**

	INDUSTRIA	SERVICIOS	TOTAL
EMPLEOS TOTALES A CREAR	10.454 (100%)	59.237 (100%)	69.691 (100%)
EMPLEOS A CREAR VIA NUEVAS PYMES	7.318 (70%)	50.351 (85%)	57.669 (83%)
PYMES A CREAR	1.283	21.245	22.528
Microempresas de 10 a 19 empleos	1.075	20.645	21.720
19 empleos de 20 a 49 empleos	117	587	704
	91	13	104

(1) Ver escenarios correspondientes.

PYMES que se presentan en los Cuadros n.ºs 4 y 5. *PYMES* y *microempresas* que, en cualquier caso, deberán asumir una «cultura empresarial» de la innovación, que se oriente hacia el mercado, la tecnología y la gestión...:

— *Estimulando Fórmulas de Colaboración Empresarial* que superen las limitaciones derivadas de la atomización y que contribuyan a reducir las elevadas tasas de mortalidad que registran; situación que será imprescindible mejorar si se pretende que el tejido de Pymes y microempresas represente una base y apuesta sólida de crecimiento.

— *Intensificando la Inversión en Recursos Humanos como factor central de competitividad y del propio desarrollo*: aspecto que tradicionalmente ha sido infravalorado en la empresa vasca, y que constituye igualmente una asignatura pendiente de cuya superación dependerá buena parte del posible éxito futuro.

3.3. El gran salto del nivel formativo de la población activa como baza

El análisis de la composición formativa de los distintos intervalos de edad de la actual Población Activa (C.M.T.-1993), pone de manifiesto el continuo crecimiento experimentado por el nivel formativo, y las repercusiones que supone este hecho en términos cualificadores para los distintos niveles, a) Los *Estudios Primarios* han pasado de ser la parada central del recorrido formativo —allí donde la mayor parte de la población abandonaba los estudios—, a constituir una mera escala obligatoria, para continuar el recorrido formativo hacia otros niveles formativos cualificadores.

Estudios Primarios ⁷	
25-34	31,6%
35-44	46,5%
45-54	66,7%
55-64	76,2%

⁷ Las cifras hacen referencia a la importancia relativa de ese nivel formativo en el conjunto de la población activa de la edad considerada.

- b) Los *Estudios Secundarios* han pasado de ser una formación de destino por cuanto que resultaba cualificadora, a constituir un mera formación de paso; especialmente vulnerable para los titulares de la misma, por la ausencia de cualificación final que proporciona.

Estudios Secundarios ⁷	
25-34	11,5%
35-44	17,0%
45-54	9,2%
55-64	5,2%

- c) Los *Estudios Profesionales* han crecido, constituyéndose en una referencia de formación cualificadora.

Estudios Profesionales ⁷	
25-34	27,6%
35-44	17,8%
45-54	12,6%
55-64	7,8%

- d) Los *Estudios Universitarios* han recogido en gran medida el alargamiento del recorrido formativo; experimentando un avance espectacular.

Estudios Universitarios ⁷	
25-34	29,2%
35-44	18,7%
45-54	12,6%
55-64	10,8%

A la luz de las cifras presentadas y partiendo del indudable condicionamiento formativo-laboral, la evolución creciente del nivel formativo de la población, sitúa a ésta ante las perspectivas de un GRAN SALTO cualitativo en las condiciones objetivas de base de la cualificación.

Durante los próximos 15 años entre el 20% y el 25% de la Población Ocupada, —aquella con niveles formativos más bajos— pasará a la situación de Inactiva;

y su sustitución supondrá un vuelco total en el nivel formativo medio existente.

El gran salto del nivel formativo de la población activa se convertirá, por tanto, en la baza para...

— *Enriquecer el proceso de terciarización.* Es decir, para que su desarrollo no se lleve a cabo mediante simple inflación de los servicios más tradicionales y/o menos cualificados, sino dando cabida al desarrollo de un significativo tejido empresarial de servicios avanzados e innovadores; servicios que apoyados en el importante capital humano disponible resulten generadores de un alto valor añadido.

— *Consolidar el reforzamiento competitivo de nuestro actual tejido industrial y asumir el reto de la diversificación del mismo;* objetivos primordiales a medio y largo plazo como garantía futura de mayor equilibrio y menor vulnerabilidad. Un reto que pasa por el aprovechamiento de la riqueza del capital humano disponible como fórmula de optimización del posicionamiento en las diferentes cadenas de valor. En este sentido, resulta indudable que la concentración industrial en torno a sectores particularmente tradicionales y castigados por la crisis, se sitúa en la base de la problemática situación que se vive. Sin embargo, no es menos cierto que, progresivamente, se desvelan situaciones diferenciadas dentro de los distintos subsectores y situaciones igualmente diferenciadas entre las empresas del mismo subsector; dejando claro que el margen de la subespecialización dentro de un sector, y de la mejora competitiva desde las variables gestión-innovación, constituyen toda un arma de éxito.

3.4. El enriquecimiento del concepto de flexibilidad en el horizonte del futuro de las relaciones laborales

Como se señaló anteriormente la flexibilidad externa en la gestión de las plantillas empresariales, derivada de las formulas de contratación temporal, se concreta, en términos de mercado de trabajo, en una mayor sensibilidad de las magnitudes de ocupación y paro a la coyuntura económica; y en una superior velocidad de respuesta y ajuste a la misma.

En este sentido, al margen de la necesidad de estabilidad económica para la generación de empleo neto como exigencia imprescindible, desde el marco concreto del mercado de trabajo se *hará necesario enriquecer el concepto de flexibilidad actualmente ligado de forma casi exclusiva a la temporalidad en la contratación —contratos de duración determinada—. Este enriquecimiento deberá contribuir, además de a facilitar las opciones de acceso al empleo de determinados colectivos, a ofrecer alternativas a la adaptación permanente a la coyuntura, de modo que los procesos de ajuste no hayan de traducirse de forma sistemática en situaciones sucesivas de inclusión/exclusión en el tejido empresarial.*

Las fórmulas a desarrollar habrán de venir tanto desde la apuesta por una mayor flexibilidad funcional ligada a procesos de recualificación y complejización de los itinerarios profesionales intraempresa e interempresa —mayor número de empleos en la carrera profesional—, como desde la innovación en el marco de relaciones laborales.

La primera de las formas de flexibilidad se liga inevitablemente a la intensificación de la inversión en los recursos humanos; hecho que hace de la formación no

reglada un elemento clave del proceso en el futuro.

El segundo de los ámbitos de flexibilidad laboral citados, abre todo un *abanico de experiencias y nuevas formas de relación laboral que se abrirán progresivamente camino*. Son muchas las experiencias en diferentes países de Europa que apuntan en este sentido. Cabría citar por ejemplo: *el Term-Time Working (Reino Unido), contrato de trabajo por un número global de horas anuales que flexibiliza su concreción a lo largo del año; los Bancos de Tiempo y el Año Sabático experimentados particularmente en Suecia; el Permiso de Formación con contrato de sustitución para desempleados (Dinamarca); el Job Sharing o trabajo compartido (Gran Bretaña); la Prejubilación Progresiva, con inserción igualmente progresiva de un desempleado (Francia y Alemania); el Trabajo a la Demanda o la «llamada» (Países Bajos); el Tele working, ...*

4. A MODO DE CONCLUSIÓN

Los escenarios de empleo elaborados para el medio y largo y plazo (1996, 2001 y 2006) dibujan un complicado y difícil horizonte: el reto de la generación de empleo va a continuar presente como una necesidad y una exigencia.

Este previsible horizonte, no avoca, sin embargo, a situaciones predeterminadas. La respuesta a los retos planteados es posible y los elementos del debate y las alternativas al respecto son múltiples:

— Afrontar una terciarización innovadora, rica en valor añadido y territorialmente compensada, al tiempo que se consolida el reforzamiento competitivo de nuestro actual tejido industrial y su diversificación, no es tarea fácil; y sólo

se entiende como un *proceso consciente apoyado en una población activa crecientemente cualificada*.

- Apostar porque las *PYMES* y las *microempresas* jueguen un papel importante en ese proceso, constituye una opción que exige toda una interiorización de lo que ello conlleva, y el replanteamiento general de no pocos hábitos e inercias.
- Asumir que la marcha hacia una «sociedad más activa», que optimice el conjunto de su capital humano en términos de aprovechamiento del

mismo en el mercado de trabajo, exige de un *marco de relaciones laborales flexible y rico a la vez —superando la concepción actual de este concepto—*, supone una auténtica ruptura en la concepción y actitud del individuo ante su carrera e itinerario profesional.

El marco general de actuación previsible es, por tanto, complejo; pero, lejos de determinismos, construir el futuro resulta posible. Corresponde al conjunto del agentes económicos y sociales, a la audacia y acierto de su apuesta, hacer probable el escenario deseado.

APÉNDICE METODOLÓGICO

La secuencia metodológica desarrollada para la elaboración de los escenarios de empleo se resume como sigue:

- 1.º Partiendo del Censo de Población de 1991, se calculan las proyecciones de población de la CAPV al 1996, 2001 y 2006 construyendo las correspondientes pirámides poblacionales de cohortes de edad decenales.
- 2.º A partir de la población en edad activa obtenida mediante las Proyecciones realizadas, se calculan los diferentes colectivos de población, activos, ocupados y parados, en las diferentes cohortes de edad para cada horizonte señalado, de acuerdo a las hipótesis de tasas de actividad y ocupación establecidas.
- 3.º De acuerdo a las cifras obtenidas, se estiman los colectivos de población ocupada que en los periodos 1994-96, 1997-2001 y 2002-06 pasan a tener más de 64 años con el objeto de determinar las salidas del mercado laboral vía jubilaciones normales y/o anticipadas.

Las salidas anticipadas o prejubilaciones solamente se calculan para el horizonte 1996: se prevé que el 10% de la población ocupada en el año 1992 con edad comprendida entre los 55 a 60 años van a pasar a ser prejubilados.

De los puestos de trabajo que quedarían vacantes de ese modo

—Jubilación y Prejubilación—, se estima en un 80% los que pueden volver a ocuparse; es decir, la tasa de reposición nula de los puestos que quedan vacantes es del 20%. Este valor permanecerá constante a lo largo de todo el período de simulación.

- 4.º Se estiman los Empleos/Puestos de Trabajo a crear mediante la simple comparación—diferencia—entre la población ocupada estimada para cada horizonte con la aplicación de las distintas hipótesis y la del anterior horizonte, más los puestos a restituir porque se pierden mediante la aplicación de la tasa de reposición de jubilación nula en el 20% de los casos.
- 5.º Una vez calculados los puestos a crear, se estima el número de empleos que han de crearse para alcanzar el objetivo de reducir la tasa de paro en un punto, dos puntos, tres puntos ,...; a modo de reto para la mejora del escenario propuesto.
- 6.º Por último, hay que señalar que el análisis de los periodos considerados —1994-96; 1997-2001; 2002-06— es independiente y progresivo; así dentro de una misma hipótesis, los empleos a crear en el conjunto del período considerado —1994-2006— para mantener las condiciones establecidas en el escenario resulta de la suma de los empleos a generar en los tres subperiodos establecidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- COMISIÓN EUROPEA (1994): *L'emploi en Europe 1994*, D.G. V.
- COMISIÓN EUROPEA (1994): *Crecimiento, Competitividad, Empleo, Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro blanco*, Luxemburgo.
- O.C.D.E. (1993): *Perspectives de l'emploi 1993*. París.
- O.C.D.E. (1994): *Les femmes et le changement structurel. Nouvelles perspectives*. París.
- C.C.E. (1993): *Ponencias del Seminario «Nouveaux modes d'organization du travail: quels défis pour les entreprises et les tamules»*. Bruselas, 30 Septiembre-1 Octubre.
- HUGHES, G. 1993: Projecting the occupational structure of employment in OECD countries. *Labour Market and social policy occasional papers* n.º 10. O.C.D.E. París.
- O.C.D.E. (1989): *La flexibilité du marché du travail. Nouvelles tendances dans l'entreprise*. París.
- D.O.C.E.: *Dictamen sobre la dimensión empresarial, clave del crecimiento europeo. Acciones comunitarias para reforzar y garantizar la continuidad de la política empresarial en la Comunidad, en particular en favor de las pequeñas y medianas empresas*: Diario oficial de la CE. N.º C161.