

## **MODELO PRODUCTIVO Y MERCADO DE TRABAJO**

**Antonio González González <sup>(1)</sup>**

Ex-Secretario General de Empleo

Presentado por D<sup>a</sup>. Pilar López-Rioboo Ansorena  
Directora General del Instituto Social de la Marina

### **1. Evolución y características del modelo productivo**

Para hablar del mercado de trabajo debemos situarnos primero y necesariamente en un contexto más general, analizando lo que ha ocurrido en los últimos años en nuestra economía.

El agotamiento del modelo productivo o del patrón de crecimiento de la economía española hace referencia a un proceso de crecimiento que ha durado más de una década y sobre el que se ha dicho que se ha basado en la construcción, en la demanda interna o el alto nivel de endeudamiento de familias y empresas. Sin embargo, esta explicación deja sin abordar, a mi entender, ciertas cuestiones importantes.

---

(1) El autor agradece sinceramente la oportunidad que la Asociación de Actuarios, Estadísticos y Economistas le brinda y a su vez advierte de que las reflexiones contenidas en este artículo representan sus propias opiniones y no las de otras instituciones u organismos.

El crecimiento económico español desde 1994 –inicio del ciclo económico- hasta ahora se ha basado en condiciones irrepetibles que han contribuido a su definición y evolución y que, además, han ocultado problemas estructurales tradicionales en nuestro sistema económico. Las bases del crecimiento no han sido del todo sólidas. La etapa de crecimiento se inició después de una recesión ocasionada por un grave proceso de inestabilidad cambiaria. Las devaluaciones acaecidas, sin embargo, supusieron un gran impulso a la competitividad de la economía española, sin que en realidad se corrigiese la carencia esencial de un sector exterior capaz de sustentar procesos de crecimiento sostenidos e intensos.

Por otra parte, se produjo otro factor que explica esa larga e intensa etapa de crecimiento: la caída rápida y fuerte de los tipos de interés nominales y reales. Una caída más fuerte que en otras economías de nuestro entorno pues la peseta estaba sometida a un riesgo cambiario que no tenían otras monedas, beneficiándose después nuestra economía de la entrada en el euro y de la existencia de condiciones más laxas de política monetaria. La caída de los tipos facilitó una inyección de liquidez monetaria importante, nuevas condiciones de endeudamiento de empresas y familias y una elevación de los niveles de rentabilidad de las inversiones productivas. Todo ello ocasionó un fuerte crecimiento de la producción, el empleo y las rentas, pero también un incremento de las tensiones inflacionistas, con un diferencial negativo respecto a nuestros socios europeos que poco a poco ha ido minorando las ventajas obtenidas en términos de competitividad, por el efecto de las devaluaciones que se registraron al inicio del periodo.

Los salarios iniciaron una etapa de intensa moderación en favor del crecimiento de los beneficios, lo que ocasionó que la participación de los salarios en la renta fuera decreciente. Por otra parte, el excepcional crecimiento del empleo reflejó la dualidad y las contradicciones en el patrón de crecimiento y, de alguna forma, presagiaba lo que se avecinaba. Durante ese período el empleo creció mucho en ocupaciones de media y alta cualificación pero también en el segmento baja/muy baja cualificación. El endeudamiento fácil, la expansión enorme de las rentas y el empleo, la evolución del negocio financiero, junto con otros factores, darán lugar a la burbuja inmobiliaria que hemos vivido en estos años. En definitiva, este proceso de crecimiento, por tanto, ocultó los problemas tradicionales de la economía española.

A medida que se fueron agotando los efectos de aquellos factores excepcionales han vuelto a surgir los problemas estructurales que no habían sido resueltos. En torno al año 2000 se habían agotado las ventajas en términos de competitividad y la economía española entró rápidamente en déficit comerciales y del sector exterior que pusieron sobre la mesa su falta de competitividad. La productividad, que ya era baja respecto a países de nuestro entorno, fue empeorando paulatinamente dado que el crecimiento económico tuvo una intensidad tan fuerte en términos de creación de empleo que provocó un empeoramiento de los niveles relativos de productividad en términos medios. La evolución de la productividad continuó teniendo un comportamiento anormalmente anticíclico, algo que no ocurrió en otras economías; lo que sucede, en definitiva, es que la productividad española no crece cuando crece la producción y

crece cuando decrece la producción, algo contrario a la lógica económica.

Como ya hemos indicado, el tejido productivo sigue padeciendo problemas a pesar de las mejoras habidas. Entre ellos destacan los insuficientes niveles de innovación, de escaso valor añadido, la atomización empresarial, etc., es decir, deficiencias estructurales que no se corrigen por sí solas. A ello hay que añadir la ineficiencia de otros sistemas como la formación, la negociación colectiva, la formación de precios, etc.

Estamos en un momento en el que el agotamiento del modelo productivo nos plantea un reto para que la economía española vuelva a etapas de crecimiento.

Y es, en consecuencia, el momento de mirar los modelos que hay en nuestro ámbito para decidir cuál es el camino que queremos tomar y, de acuerdo con ello, el tipo de medidas que habremos de adoptar. En nuestro entorno podemos ver 3 modelos:

1. Modelo mediterráneo. Niveles de competitividad no elevados y basado en costes y mantenimiento de salarios no muy elevados, con un componente tecnológico y dotaciones de capital bajos.
2. Modelo anglosajón. Alta competitividad, basada en la alta flexibilidad salarial y altos niveles de desarrollo tecnológico y

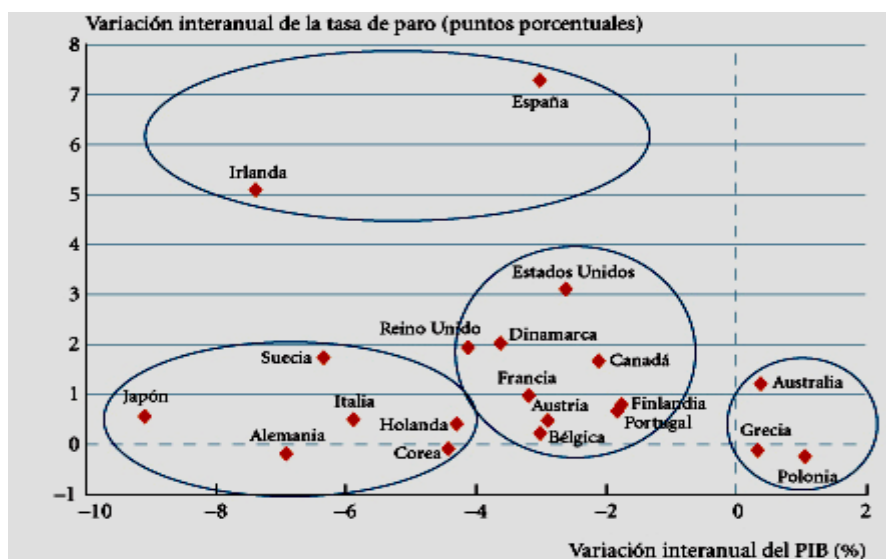
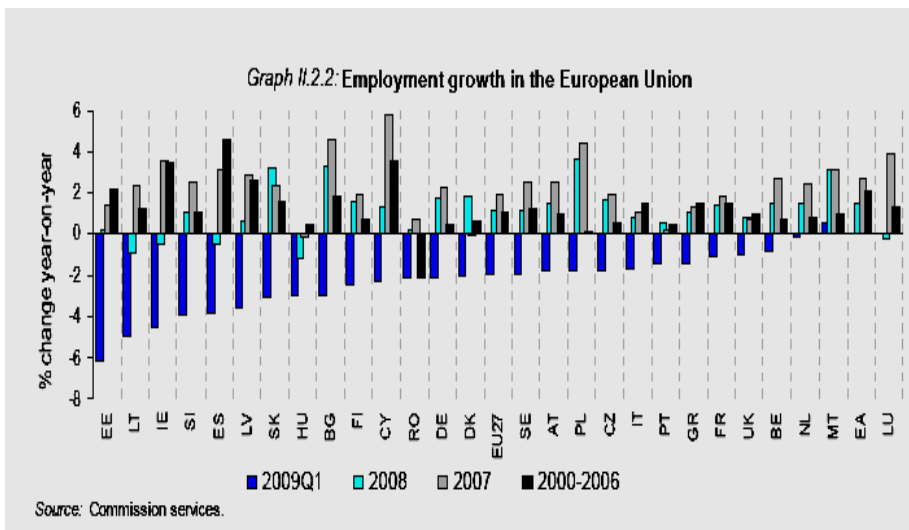
bajos niveles de imposición fiscal, con desigualdad de rentas y un estado de bienestar reducido.

3. Modelo nórdico/centroeuropeo. Conjuga altos niveles de eficiencia económica y de equidad social. Gran flexibilidad individual y alta imposición y alto Estado de Bienestar.

Y en mi opinión el camino adecuado para el objetivo citado pasa por este tercer modelo.

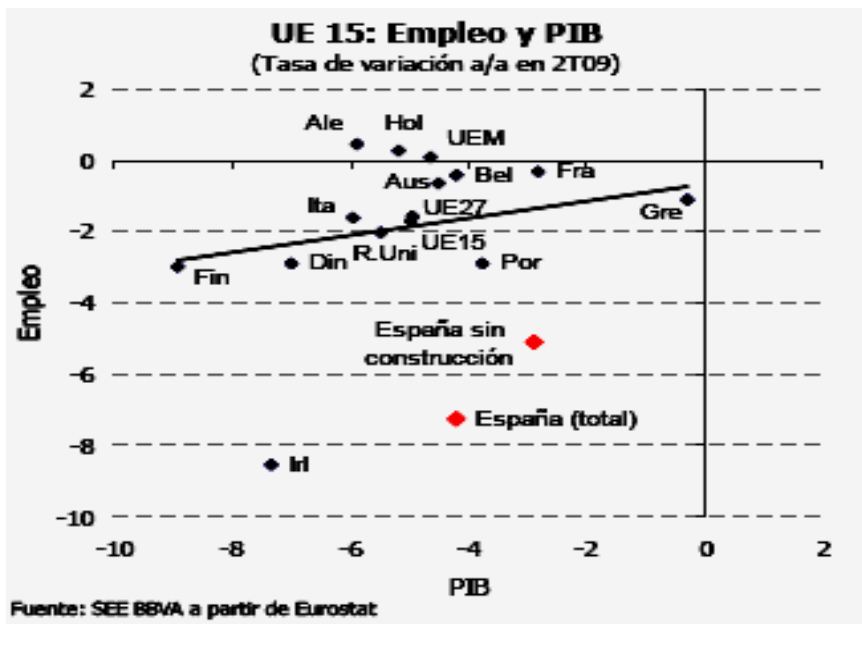
## **2. Volatilidad e inestabilidad en el mercado de trabajo español**

En cuanto al mercado de trabajo en el escenario que he descrito con anterioridad, hay que decir que su funcionamiento es contradictorio con el crecimiento de la productividad y sobredimensiona procíclicamente los movimientos de la economía. En el momento expansivo de la economía las tasas de creación de empleo retroalimentan el proceso de crecimiento económico, mientras en este momento –de recesión económica- hacen lo contrario. En los periodos expansivos la respuesta en materia de empleo es una de las más altas de todas las economías desarrolladas. En los periodos recesivos es asimismo de las más elevadas, destruyendo el empleo con una enorme velocidad y elevando muy rápidamente la tasa de paro.



En efecto, en cuanto al comportamiento del mercado de trabajo español en la situación actual, la caída del empleo es mucho mayor que la del PIB, lo que no sucede en ningún país, salvo Irlanda. La inclinación de la diagonal (línea de regresión) del gráfico siguiente

indica que, en la mayoría de los países, el PIB cae proporcionalmente más que el empleo. En un buen número de ellos, incluso apenas se producen descensos del empleo a pesar de las caídas del PIB. En España, aún descontando la construcción (que con frecuencia se señala como elemento diferencial para explicar la fortísima caída del empleo), la caída del empleo es muy superior a la del PIB, pues el empleo cae alrededor de dos puntos por cada uno de contracción del PIB, en tanto que en la UE cae algo menos de medio punto por cada punto de reducción del PIB (en el promedio UEM incluso no se ha producido destrucción de empleo con caídas próximas al 5% del PIB).



Por otra parte, la correlación entre la variación del empleo y el crecimiento del PIB (la elasticidad) es la mayor de los 27 Estados

Miembros de la UE, comportamiento que tiene aspectos positivos desde el punto de vista de la absorción del desempleo y de los crecimientos de la población activa, del aumento de un empleo realimenta el crecimiento económico, de la evidencia de elevada flexibilidad contractual en el mercado de trabajo y del aumento de las oportunidades de empleo y reducción del paro de larga duración.

Aunque también tiene aspectos negativos al acentuar el movimiento cíclico de la economía, al profundizar la caída del consumo, de los ingresos públicos, y de los niveles de confianza en períodos de recesión, al destruir en poco tiempo una gran cantidad del empleo creado anteriormente, y al elevar los costes de transacción, descapitalizar los recursos humanos, y distorsionar la evolución de la productividad.

### **3. Otros problemas del mercado laboral español**

1. Niveles bajos de formación. Las nuevas cohortes tienen más formación que las que salen del mercado laboral [más del 60% de los que salen tienen estudios primarios frente al 15% de los que entran], pero siguen existiendo carencias importantes: niveles de formación bajos por falta de apoyo empresarial y un sistema general de formación para el empleo ineficiente, pues la oferta formativa no está conectada con la demanda empresarial. Otros elementos son la carencia de sistemas de evaluación de la calidad de la formación, la predominancia de la actualización de conocimientos frente a la



adquisición de capacidades o la concentración en formación genérica.

2. Falta de estabilidad en el empleo. Este aspecto, que se arrastra desde hace cerca de 25 años, dificulta el sostenimiento del crecimiento económico. Existe una clara hegemonía del modelo de flexibilidad externa frente al modelo de flexibilidad interna en las empresas, con una temporalidad cercana al 40% en su momento, y siempre más del doble del promedio comunitario. Esto ha explicado el fortísimo incremento del desempleo ante la caída del crecimiento. Por ejemplo, en Alemania ha caído el producto más que en España, pero apenas lo ha hecho el empleo, algo en lo que sólo podemos equipararnos a Irlanda como ya hemos expuesto con anterioridad, si bien es importante destacar que en España que se ha continuado creciendo en población activa.

Índice de dificultad de despido	
Holanda	70
Portugal	50
Alemania	40
Austria	40
Finlandia	40
Francia	40
Grecia	40
Italia	40
Luxemburgo	40
Noruega	40
Polonia	40
Rumania	40
Suecia	40
<b>España</b>	<b>30</b>
Irlanda	20
Bélgica	10
Dinamarca	10

En nuestro país el índice de temporalidad es muy elevado, pero además se ha producido una caída en la protección al empleo. Según los estudios del Banco Mundial y la OCDE no estamos entre los países con mayor dificultad en el despido, aunque sí entre los que tenemos indemnizaciones más altas.

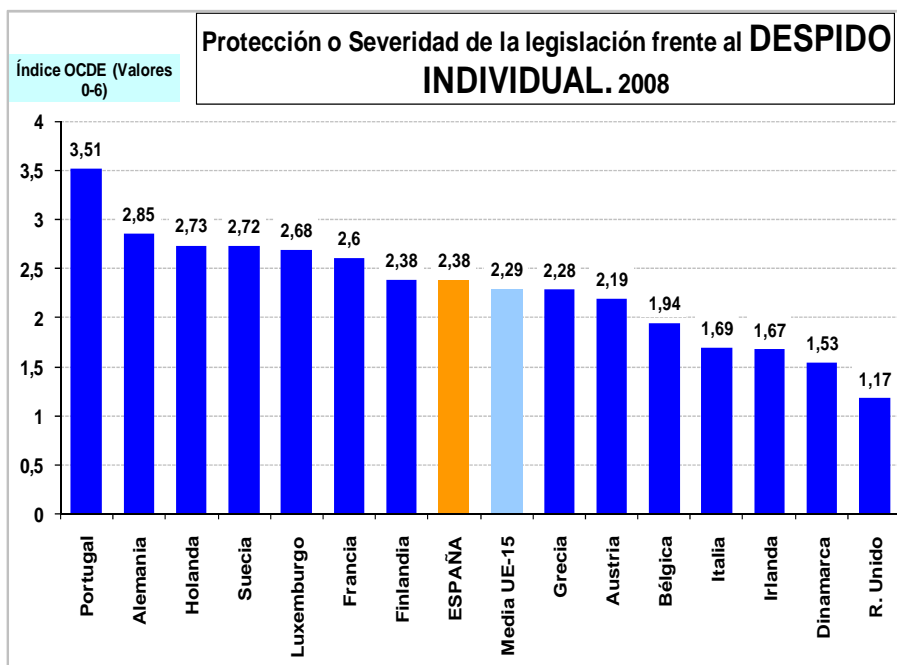
Fuente: Doing Business, Banco Mundial

**Variación registrada en el indicador en el periodo 1990-2008**

Spain	<b>-1,4</b>
Portugal	-0,7
Finland	-0,6
Austria	-0,6
Netherlands	-0,4
Denmark	-0,1
Sweden	0,0
OECD countries	<b>0,0</b>
Italy	0,0
Ireland	0,0
Belgium	0,1
Greece	0,1
France	0,1
United Kingdom	0,2
Germany	0,4
Luxembourg	:

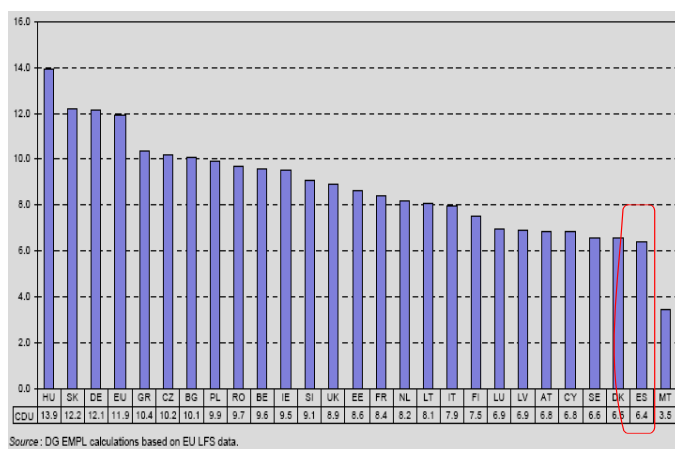
Desde un punto de vista dinámico la OCDE indica que, del conjunto UE a quince, España es el país que ha realizado más reformas y más intensas, y por lo tanto también el país que registra mayores caídas en el índice de protección del empleo.

Así, se han ido reduciendo los índices de rigor en cuanto a la protección, lo que favorece la flexibilidad externa, la capacidad de las empresas para despedir y la caída en los niveles de protección.

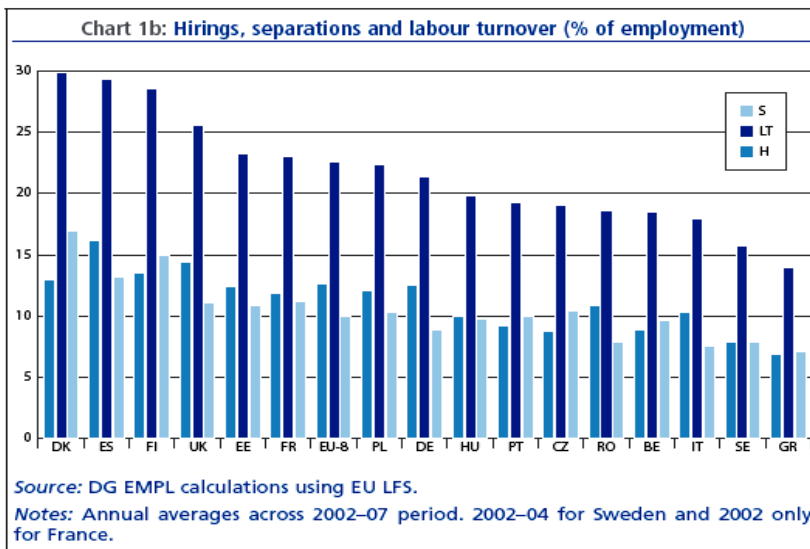


Otro indicio de la flexibilidad laboral española, lo constituye el hecho de que la permanencia en el desempleo en España es, junto con Malta, la más baja de la UE: La intensa creación de empleo, la elevada movilidad en el mercado de trabajo, la flexibilidad en la contratación y también en el despido, son factores que conjuntamente explican la baja duración del tiempo medio de desempleo durante el anterior periodo expansivo.

**Average duration of unemployment, 2005Q1-2008Q3 (complete spells, months)**



Finalmente, como se puede apreciar en los datos siguientes, la flexibilidad externa en el mercado de trabajo español es muy elevada, una de las mayores de Europa. Y aunque tal grado de flexibilidad entraña consecuencias positivas, también conlleva factores negativos y contradictorios, por lo que parece que hay margen para realizar un *trade-off* con otros modelos de flexibilidad alternativos. El flujo de contratación es el más elevado de la UE, las tasas de despido son las terceras más elevadas y la rotación del empleo es altísima.



Otro dato es el mayor desinterés por la flexibilidad interna en la empresa, un tipo de flexibilidad que tiene la ventaja de empujar a la organización eficiente del trabajo y formación, pues esta formación interna contribuye directamente al incremento de la productividad. La flexibilidad externa conduce a competir en base a costes salariales y tiene efectos negativos: es procíclica, opera de manera contradictoria con el crecimiento de la productividad, etc.

Además, la inestabilidad en el empleo tiene otros efectos: inhibe la posibilidad de desarrollar vidas laborales autónomas, inhibe el crédito, etc. En definitiva, nuestro modelo debe ir transformándose hacia modelos más parecidos a los europeos.

3. Escaso desarrollo de la negociación colectiva en España, que es esquemática, repetitiva y atomizada. El tamaño medio de

trabajadores en convenios sectoriales es de 7 personas, hecho que implica que la mayoría de los convenios sectoriales regulan condiciones laborales para empresas muy pequeñas mayoritariamente, lo que es una barrera a la extensión de la negociación colectiva de empresa, que pierde eficacia con el tamaño de la empresa y es un sistema muy costoso para las de pequeño tamaño. Por tanto, hay que buscar una negociación colectiva sectorial más rica y eficiente.

4. Mal funcionamiento del sistema de determinación de salarios, que reparte muy poco y no se ajusta al funcionamiento de las empresas. Crece el salario cuando la economía entra en recesión y lo hace poco en momentos de expansión.

5. Sistemas anticuados de organización del trabajo. Tenemos una de las presencias más altas de la UE de sistemas anticuados de organización del trabajo, con un gran peso de sistemas tradicionales de organización paternalistas y anticuados.

6. Mercado laboral con condiciones no muy buenas. En muchos casos se deben mejorar aspectos tales como la seguridad y la salud laboral.

7. Políticas activas de empleo inadecuadas. Es necesario continuar la mejora, actualización y renovación de las políticas activas de empleo, pues son similares a las de hace 20 años. En cuanto a la financiación no resulta aceptable que sea la misma para políticas

activas y pasivas. Cuando crece el desempleo se reducen los recursos para las políticas activas -algo inadecuado- y viceversa.

8. Sistema de intermediación con lagunas en la eficiencia, de distinta naturaleza, siendo necesaria su reforma buscando una mejora de la eficacia en la gestión de la oferta y la demandan en el mercado de trabajo.

9. Mejoras pendientes en el sistema de protección por desempleo y en el diseño de prestaciones. Hay que evitar vacíos de cobertura alargando las prestaciones asistenciales para determinados grupos para los cuales son cortas, así como incorporar alicientes positivos a la búsqueda de empleo y el acortamiento de los periodos de consumo de prestaciones.

Por otro lado, es preciso buscar un nuevo sistema de financiación del sistema de protección por desempleo que de alguna manera incorpore la utilización que las empresas hacen del gasto del mismo. La temporalidad es también una externalización de costes empresariales, de tal forma que las empresas que más utilizan dicha temporalidad generan más costes de desempleo. Aunque el empleo temporal ha sido 1/3 de todo el empleo en media en los últimos años, consumía más del 50% de los recursos del sistema de desempleo y dado que la temporalidad no está distribuida equitativamente entre sectores y empresas puede afirmarse que se están produciendo fenómenos poco eficientes de externalización de costes que están pagando el resto de las empresas.

## **Cuestiones planteadas durante el coloquio**

1. Valoración de las medidas sobre la *Ley de Economía Sostenible*.
2. Valoración en el nivel formativo de la fuerza de trabajo de las diferencias a nivel formativo de la FP y los ciclos medios.
3. Valoración potencial en la creación de empleo y contratos a tiempo parcial y valoración del potencial de impulso de la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres.

## **Respuestas**

1. Hasta donde puedo indicar previsiblemente la *Ley de Economía Sostenible* en el tema que aquí abordamos incidirá en la formación, sobre todo en la Formación Profesional.
2. Hay problemas en el sistema educativo español incluso en las nuevas cohortes, ya que existen resultados muy duales (el porcentaje de titulados superiores es mayor que la media europea y los niveles de fracaso escolar son también mayores que la media europea), con un déficit muy importante de estudiantes en la Formación Profesional, opción que, sin embargo, tiene un buen funcionamiento. Por tanto, debería reducirse el fracaso escolar y reequilibrar el resto del sistema, con acciones conjuntas y conectadas.
3. Si se cambiase el modelo de flexibilidad externa por la flexibilidad interna yo creo que crecería el empleo a tiempo parcial. En otros

países, donde hay mucha presencia del empleo temporal hay poca del empleo a tiempo parcial y viceversa, con el agravante de que España tiene problemas añadidos, no solamente un marco que no le favorece.

En realidad un contrato temporal es un contrato a tiempo parcial en jornada anualizada, pero el primero se incorpora fácilmente a la organización cotidiana del trabajo de las empresas, puesto que con un contrato temporal en cómputos inferiores al anual se ordena en el tiempo de trabajo de la empresa como un contrato a jornada completa. El contrato a tiempo parcial necesita una capacidad de organización en la empresa más específica y otra cultura empresarial, existiendo una falta de interés por parte de las organizaciones.

Además existe un alto rechazo de los trabajadores españoles al tiempo parcial, algo ilógico pero que quiere decir algo que debería ser analizado en profundidad para ver si existe algún factor de rechazo más allá de la reducción salarial.

En cuanto al empleo de las mujeres hay que decir que las nuevas cohortes se incorporan al mercado de forma similar a los hombres, un poco más tarde en edad pero con mayores niveles formativos y tasas de actividad casi equivalentes. Acceden a empleos que requieren cualificaciones medias y altas, si bien todavía hay ciertos techos de cristal en cuanto al acceso a puestos de responsabilidad.