14. RESPUESTA A LAS CUESTIONES PRESENTADAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN DEL GOBIERNO ESPAÑOL PARA LA PREPARACIÓN DE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DE LA UNIÓN EUROPEA

Vicenç Navarro, Director del Programa en Políticas Públicas y Sociales
Universidad Pompeu Fabra-Universidad Johns Hopkins.
Barcelona

¿De qué manera afecta la competencia de los terceros países con niveles mucho más bajos de trabajo, de fiscalidad y de gasto social a la perspectiva de una economía competitiva innovadora en la Unión Europea y a la sostenibilidad de los sistemas UE de protección social?

Hay un riesgo de que la competencia de los terceros países con niveles mucho más bajos de salarios, de fiscalidad y de gasto social pueda representar un problema para los niveles más bajos de empleo, los niveles totales de imposición y la protección social en los países de la UE. De ahí que haya habido una presión para rebajar los niveles de salarios y de reducir la protección social (con el fin de competir con países con más bajos salarios y protección social). Pero este argumento ignora varios puntos:

1. Aunque se está produciendo un aumento en el porcentaje de comercio entre países de diferentes niveles de desarrollo económico (con diferentes niveles de salarios y de protección social), la mayoría del comercio dentro y fuera de la UE tiene lugar entre países con niveles similares de desarrollo económico. Además, en la mayoría de los países que han reducido sus niveles de salarios, esto se ha producido en todos los sectores, incluidos aquellos (tales como servicios personales y sociales) que no están relacionados con la competencia internacional.

2. El nivel de salarios, de protección del empleo y de la protección social en un país no depende del nivel de integración de su economía en la economía globalizada. Encontramos países muy integrados en la economía mundial (como los países escandinavos) que tienen niveles muy altos de salarios así como de protección social.

3. La evidencia científica disponible muestra que los determinantes esenciales de los niveles de empleo y de protección social en un país son sus relaciones sociales. En países con un sólido pacto social entre las asociaciones de empleadores y los sindicatos (lo que se solía llamar el pacto social entre capital y trabajo), con

una intervención activa del Estado que garantice el desarrollo de este pacto social, encontramos un alto nivel de competitividad y de protección social. De acuerdo con el Informe sobre la Competitividad de 2009 presentado por el Foro Davos, los países mas competitivos de la OCDE incluyen algunos que tienen los mayores gastos sociales públicos en protección social y mayor colaboración entre empleadores y sindicatos. El conocido principio de flexiguridad se basa precisamente en la experiencia escandinava de estimular la flexibilidad del empleo prestando protecciones sociales extensas. En ausencia de esto, último es difícil obtener lo anterior.

A este respecto, es importante subrayar que las políticas de la UE de limitar los déficits del gobierno al 3%, o menos, del PIB, (y a una deuda nacional por debajo del 60%) representan un obstáculo para la necesaria expansión de los gastos de protección social que facilitarían cambios en el mercado de trabajo para poder poner fin a la presente crisis económica.

También representa un mayor obstáculo para la sostenibilidad de los modelos sociales europeos la falta de una estructura legislativa a nivel europeo que facilite el establecimiento de un pacto social entre capital y trabajo a nivel europeo. La ausencia de dicho pacto es un mayor obstáculo para el desarrollo de una economía europea eficiente y muy competitiva. De la misma manera que el pacto social ha sido esencial para el establecimiento del estado de bienestar y para las economías eficientes y competitivas, necesitamos pactos similares a nivel UE para establecer economías muy competitivas apoyadas por altos niveles de protección social.

Otra condición necesaria para aumentar la competencia, no solo a nivel de cada país sino también a nivel del Mercado Europeo, es el desarrollo de políticas económicas coordinadas que puedan incluir algún nivel de coordinación fiscal. La economía europea no puede ser una mera adición de 27 economías nacionales; de la misma manera el mercado europeo de trabajo no puede ser la adición de 27 mercados nacionales de trabajo. Incluso sin requerir una Europa federal, existe una necesidad de desarrollar una conciencia en las instituciones europeas de que la cohesión social es una condición para conseguir mayor productividad y que la UE representa una oportunidad para reforzar la cohesión social, no solo dentro de cada país sino también a nivel de la UE. A menos que exista una Europa social, la UE no podrá ser una Europa con la que la gente pueda identificarse. Pero igualmente importante, a menos que exista una Europa social —basada en el pacto social— no podrá ser una Europa competitiva.

¿Qué tipos de reglamentación, flexibilidad, y seguridad necesitan los mercados de trabajo europeos para mejorar una economía competitiva?

La respuesta a esta cuestión está implícita en mis comentarios preliminares. La mejor manera de aumentar la competitividad es la colaboración de los trabajadores y de los sindicatos en las áreas de producción y distribución de bienes y servicios, con una activa intervención del sector público para facilitar dicha colaboración. Como parte de este esfuerzo, está la necesidad de prestar mayor protección social a

los trabajadores con el fin de obtener su colaboración al introducir medidas de competitividad. Y por protección social no sólo quiero decir protección de los ingresos de los trabajadores (en el caso de desplazamiento), sino también medidas dirigidas a aumentar la cohesión social, incluyendo la participación de los trabajadores en la reestructuración de la economía y del lugar de trabajo.

¿Qué tipo de reformas en la formación se necesitan para facilitar la transición a una Economía del Conocimiento?

Soy consciente de que todo el mundo habla de la necesidad de crear la Sociedad del Conocimiento. Este mensaje se ha hecho muy poderoso tras la reunión de Lisboa del año 2000. Yo tengo algunas reservas respecto a esto. Por supuesto, reconozco que el empleo y la organización necesitan tener un conocimiento para hacer su trabajo. Y tenemos necesidad de mucho conocimiento, especialmente en algunos países en los que los resultados de las instituciones educacionales y de formación son claramente deficientes.

Pero, yo creo que el mayor problema está en la falta de relación entre las instituciones de formación y las necesidades de la economía y de los empleadores. Este es sin duda un gran problema en el sur de Europa, en donde se encuentran licenciados universitarios conduciendo taxis. El primer objetivo de cualquier sistema educacional debería ser producir ciudadanos que puedan disfrutar de un conocimiento como parte de su gran potencial. No olvidemos esto. Como parte de este objetivo de desarrollar su potencial, hay una necesidad urgente de desarrollar un conocimiento relacionado con el disfrute del trabajo y de ser eficiente en el. Y los sistemas educativos en muchos países no están funcionando bien en esta área.

Además la escala de valores, (muy relacionada con la mayor valoración de algunas ocupaciones respecto a otras) hace demasiado hincapié en algunos tipos de conocimiento educacional sobre otros. Por ejemplo la formación manual y vocacional tiene muy poco reconocimiento, aunque existe una necesidad enorme de trabajadores cualificados en estos tipos de sectores. En Barcelona es muy difícil encontrar un carpintero (aunque los carpinteros ganan mucho dinero). No es solo conocimiento lo que se necesita, sino una serie de valores diferentes y una adaptación mejor de la formación a las necesidades de la economía. Los medios de comunicación, por otra parte, hacen un trabajo muy pobre. Un reciente análisis del contenido de los medios de comunicación en varios países ha mostrado que los más importantes personajes descritos son profesionales con ocupaciones de las que existe un exceso (cirujanos y abogados, por ejemplo) con muy poca descripción de los profesionales que están en escasez (enfermeras).

¿Cómo podemos esperar una cohesión social que siga naturalmente al crecimiento económico? ¿Cómo podemos garantizar que realmente se produzca esta conexión?

La contribución del crecimiento económico a la cohesión social depende de la distribución de los ingresos derivada de un aumento de la productividad. En la

mayoría de los países de la OCDE, el aumento de la productividad no ha significado un aumento de salarios, sino más bien un aumento de los beneficios. La evidencia es abrumadora. La manera de evitar esto es garantizar que el producto del crecimiento se distribuye mejor, con un aumento en el PIB de ingresos derivado del trabajo y con un aumento del gasto social.

¿Cómo pueden los flujos migratorios contribuir a satisfacer las necesidades del empleo futuro en la estrategia post-2010, y por extensión, cómo pueden contribuir al desarrollo de una Sociedad del Conocimiento y a reforzar la cohesión social?

La cuestión de la inmigración necesita ser evaluada en un contexto más amplio. Yo soy un discípulo de Carl Gunner Myrdal, que advirtió al Gobierno sueco de cómo debía resolver la escasez de mano de obra en los años 60. Cuando Suecia se dio cuenta de que habría una escasez de trabajadores, estimuló la integración de las mujeres a la fuerza de trabajo, estableciendo, entre otras medidas, una red extensa de servicios de cuidado de niños y de hogar. (También intentaron formar a los hombres en lo que se refería a sus responsabilidades familiares). Y esto tuvo éxito: el 82% de las mujeres en Suecia forman parte de la fuerza de trabajo. Y cuando, mas tarde, esta integración de las mujeres a la fuerza de trabajo no fue suficiente, Suecia respondió abriendo sus fronteras, dando prioridad a los emigrantes de base cultural semejante (la mitad de los inmigrantes eran finlandeses), acompañando esto de un programa masivo de construcción de viviendas.

Creo que esta experiencia es importante para la UE. Una percepción que ya existe es que la UE necesita la integración de Turquía para resolver la escasez de trabajadores. Este argumento (junto a la ignorancia del hecho de que ya tenemos un alto número de trabajadores infrautilizados) no tiene en consideración que si todos los países europeos tuvieran el mismo nivel de mujeres trabajadoras que Suecia, los trabajadores añadidos doblarían el número de lo que la UE podría añadir con la integración de Turquía. No estoy dando este argumento contra la entrada de Turquía en la UE. Esta postura puede apoyarse en otros argumentos. Pero creo que hay una gran necesidad de facilitar la integración de las mujeres a la fuerza de trabajo. Ahí existe una reserva muy grande de recursos de trabajo que sigue estando subutilizada.