



Comité Económico y Social Europeo
Grupo de los Trabajadores

***«Lo imposible lo solucionamos enseguida.
Los milagros llevan algo más de tiempo»***

LAS REFORMAS DEL MERCADO LABORAL Y EL «MILAGRO DEL EMPLEO» EN ALEMANIA

*Matthias Knuth, Institut Arbeit und Qualifikation
Universidad Duisburg-Essen*

El presente estudio fue llevado a cabo por Matthias Knuth a raíz de una licitación del Comité Económico y Social Europeo. La información y puntos de vista contenidos en este estudio son los de su autor y no reflejan necesariamente la opinión oficial del Comité Económico y Social Europeo. El Comité Económico y Social Europeo no garantiza la exactitud de los datos incluidos en el estudio. Ni el Comité Económico y Social Europeo ni ninguna persona que actúe en su nombre podrán ser considerados responsables del uso que pudiera hacerse de la información contenida en el estudio.

Síntesis

En Alemania, entre los años 2002 y 2005, se llevaron a cabo reformas muy amplias del mercado laboral que invalidaron la idea generalizada de una «esclerosis» alemana en materia de reformas. Sin embargo, el porcentaje de estas reformas que se encuadraba en el *Derecho laboral* en sentido estricto fue muy reducido: principalmente se trató de reorientar hacia una estrategia de «*trabajo primero*» el régimen de prestaciones sociales y de reincorporación al mercado de trabajo destinado a desempleados y personas necesitadas en edad de trabajar. Estas reformas fueron extraordinariamente controvertidas y modificaron el paisaje político alemán.

Poco después de las reformas se empezó a vislumbrar un *cambio de tendencias* en el mercado laboral alemán: la *tasa de desempleo* disminuyó, el *empleo cubierto* por la seguridad social aumentó y el mercado laboral de Alemania se mostró extraordinariamente *resistente* durante la crisis financiera y económica de 2008/2009. Desde entonces, la economía alemana ha tenido tal éxito que ha suscitado una preocupación cada vez mayor por los desequilibrios económicos en Europa. Al mismo tiempo, sin embargo, aumentan los esfuerzos en los países europeos vecinos para seguir a Alemania en su supuesto camino del éxito y llevar a cabo «reformas estructurales» según el modelo alemán, con la esperanza de alcanzar así resultados similares.

La coincidencia en el tiempo parece indicar que las reformas del mercado laboral son el motivo que originó el cambio de tendencias en el mercado alemán, e invita a rechazar las críticas sobre sus efectos secundarios negativos haciendo referencia a su eficacia, que es el aspecto importante. De hecho, sin embargo, el *impacto de las reformas del mercado laboral es muy inferior* a lo que se cree habitualmente. La disminución de la tasa de desempleo se debe a la reducción de la reserva de mano de obra, la ralentización de la productividad y la distribución del total de horas trabajadas entre una mayor cantidad de personas: el desajuste del desempleo no se ha reducido. El sorprendente rendimiento del mercado laboral alemán en la crisis de 2008/2009 se fundamenta en situaciones y mecanismos que cabe identificar más bien con el modelo tradicional de una economía «coordinada» (Hall y Soskice, 2004) que con el espíritu neoliberal de las reformas del mercado de trabajo. Pero también *los efectos negativos de la reforma han sido inferiores* a lo que afirman sus detractores: el estancamiento de los salarios, el aumento de la desigualdad salarial, el crecimiento de los sectores peor remunerados y el aumento de las formas atípicas de empleo pueden inscribirse en la lógica de las reformas, pero se iniciaron ya varios años antes, y algunas de estas tendencias incluso se mitigaron tras las reformas. El efecto que se puede atribuir a las reformas, tanto por su contenido como por su simultaneidad, es el aumento de los miniempleos y del recurso a las empresas de trabajo temporal.

Por ello partimos de la idea de que, además de las reformas del mercado laboral, conocidas como «Plan Hartz», deben tenerse en cuenta dos cambios institucionales esenciales: la *reforma de la edad de jubilación* y la *decreciente fuerza vinculante de los acuerdos colectivos*. El presente estancamiento de los salarios reales, la creciente divergencia salarial y, en particular, la desigualdad de salarios entre el sector de la producción y el sector servicios se deben en mayor medida al debilitamiento del sistema de convenios colectivos que a las reformas del mercado de trabajo. Pero es cuestionable que el éxito de las exportaciones alemanas sea realmente el resultado de la moderación salarial (que en los sectores productivos de la exportación es mucho menor que en el sector servicios) y cabe preguntarse si una estrategia orientada en mayor grado hacia la demanda interior no hubiera creado más puestos de trabajo. La reforma de la edad de jubilación ha contribuido a que el número de trabajadores de más edad en Alemania haya aumentado en mayor medida que en cualquier otro Estado miembro de la UE. Además, durante la crisis de 2008/2009 la reforma bloqueó a las empresas el camino tradicional de ajuste de personal mediante jubilaciones anticipadas y las obligó a utilizar más intensamente que hasta ahora

la flexibilidad interna en vez de la externa a la hora de emplear mano de obra. Sin embargo, la probabilidad de incorporarse a un nuevo contrato laboral no se ha incrementado para los mayores con respecto a los jóvenes. El aumento de la actividad económica de las personas de más edad significa, en esencia, que los empleados envejecerán en sus puestos de trabajo existentes y permanecerán en la empresa hasta una edad más avanzada que las generaciones anteriores.

¿Qué queda, pues, de las reformas del mercado laboral? Es obvio que parecen haber *acelerado la transición del desempleo al empleo*. Sin embargo, las perspectivas de empleo de los parados de larga duración no han mejorado en este contexto. El efecto de aceleración se limita a los desempleados de corta duración que aún reciben la prestación por desempleo y quieren evitar caer en la necesidad de recibir una cobertura básica de subsistencia concedida tras una evaluación concreta de las necesidades. Por la misma razón, entre los trabajadores ha aumentado el temor a quedar desempleados y, por tanto, su disposición a hacer concesiones; por ello, para conservar su puesto de trabajo, están dispuestos a hacer mayores sacrificios que antes. Esto ha contribuido a hacer frente a la crisis de 2008/2009. Al mismo tiempo, sin embargo, ese temor también ha reducido la propensión a asumir riesgos de los trabajadores. La *rotación* global de los trabajadores ha descendido a pesar del crecimiento de la economía y del empleo. El *tiempo medio de permanencia* en un puesto de trabajo ha aumentado a pesar del desarrollo de formas de empleo «flexibles». Por consiguiente, la capacidad de reubicación del mercado laboral alemán se ha deteriorado. Además de la intimidación que provocan las reformas del mercado laboral, un motivo para ello podría ser que los sueldos iniciales en nuevos puestos de trabajo mostraban una tendencia a la baja.

Las reformas del mercado de trabajo, por tanto, han contribuido a que las señales de un cambio en la relación oferta/demanda—un potencial de mano de obra cada vez más reducido al tiempo que el empleo crece— no hayan llegado hasta ahora a los agentes del mercado y, a pesar del aumento de las quejas sobre la falta de trabajadores, no se reflejen en el precio de la mano de obra. Esto ha dado lugar a una disminución de la presión para racionalizar, a la ralentización de la productividad y a la falta de inversión a pesar del exceso de capital.

Por lo tanto, considerado en su conjunto, no es recomendable imitar el método alemán. Esto no excluye que ciertos elementos puedan ser adecuados para inspirar ideas de posibles reformas en otros países.



Comité Económico y Social Europeo

Grupo de los Trabajadores

Rue Belliard 99

B – 1040 BRUSELAS



Secretariado del Grupo de los Trabajadores

Teléfono : +32 2 546 99 32

Fax : +32 2 546 97 55

E-Mail: gr2@eesc.europa.eu

Internet: www.eesc.europa.eu/gr2

ES