

## SITUACION DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA COMUNIDAD AUTONOMA VASCA

**José M<sup>a</sup> Ruiz Urchegui**  
Secretario General de ADEGI

Un saludo muy especial a los estudiantes que nos visitan de otros países.

Quiero agradecer de una manera significativa la posibilidad de participar con vosotros en esta jornada. No quisiera daros una conferencia, sino que quisiera compartir con vosotros una serie de reflexiones. Des todos modos, quiero felicitar a la organización de este encuentro la oportunidad que me brinda de comparecer hoy ante vosotros.

Quizás uno de los temas más importantes, por lo menos a mí me parece más significativo, es el hecho de que podamos contrastar opiniones con otros países. Voy a modificar un poco el título, más que el título voy a modificar el contenido. Porque hablar del mercado de trabajo... -se acaba de publicar un estudio referido a los indicadores del mercado de trabajo-. yo creo que es un Informe que está muy bien realizado, con mucho detalle, pero creo que es un tema que yo lo incluiría en algo más amplio, en un contexto más amplio que es, en general, el tema de la competitividad. Me parece que es más concreto.

Aquí en Empresariales analizaréis muy bien las condiciones de qué es un mercado y desde luego no se parece absolutamente en nada al mercado de trabajo. No hay un precio que lo fije el mercado. No hay fuerzas en el mercado que efectivamente regulen ese propio mercado, sino que tiene otras reglas totalmente distintas.

Yo ni le llamaría mercado de trabajo, porque ese quizás es un tema más acuñado y... bueno sigamos hablando de él, pero pensando que efectivamente no tiene características de mercado. Esto no es un mercado.

Uno de los temas importantes y significativos que creo que hay que insertar a la hora de analizar el mercado de trabajo –que como hemos dicho no es un mercado– pero sí para ver todas estas aplicaciones, en torno a ese mercado de trabajo, creo que hay que analizarlo en el contexto competitivo. Sabéis que la competitividad es, de alguna forma, la condición previa, esencial para el crecimiento de la producción, la mejora del nivel de vida y el aumento de empleo y remarco sobre todo el aumento del empleo porque este seminario de alguna forma está más focalizado en este tema.

La clave de la competitividad son las empresas y las condiciones en que actúan y precisamente tenemos aquí dos polos. La empresa por una parte y por otra el contexto competitivo. De tal manera que creo que se puede afirmar de manera tajante, que no pueden existir empresas competitivas en entornos que no sean competitivos. Eso puede funcionar a corto plazo pero no cabe duda que en el funcionamiento económico a medio plazo, no tendría ningún sentido. Por lo tanto, una de las claves que me parece que son importantes a la hora de analizar, es el contexto competitivo. Es decir, dónde estamos, cómo estamos.

Y no quisiera centrarme en el contexto competitivo que tenemos en Euskadi. Sí es importante hacer análisis internos de nuestra propia situación pero me parece mucho más relevante que analicemos el contexto competitivo global. Porque ahí es donde estamos actuando. Tenemos que conocer muy bien nuestra realidad pero no podemos desconocer la realidad que nos circunda. Todos habéis oído hablar perfectamente de la internacionalización, la globalización, etc.. Este es, efectivamente, el hecho que caracteriza precisamente la situación económica y cuando hacemos un análisis de la competitividad, cuando tenemos que hacer un análisis, tenemos que ver cómo evoluciona el contexto competitivo.

Qué pasa con el contexto comparativo: yo me suelo apoyar frecuentemente en los análisis comparativos. Y hay informes, como el Informe Mundial sobre la Competitividad que de alguna manera quiero desgranar ahora, no entrando mucho en los detalles y sobre todo no queriendo hacer una conferencia estructurada, sino más bien compartir algunas reflexiones, echaros algunos datos. No hagáis demasiado caso a los datos matemáticos como tal, al dato cuantitativo, me importa mucho más la calidad de esos datos. Qué pasa con el contexto competitivo: en el Informe Mundial de Competitividad hay un análisis sobre 45 países, el Estado español está en el lugar número 29. Esto analiza un montón de factores, factores hard, factores soft, que cada vez están tomando más importancia en los análisis de la competitividad.

Pero no solamente este lugar matemáticamente puesto así, sino que son fundamental los valores que tiene la sociedad, valores que lógicamente no se cambian de la noche a la mañana, valores que son al final cultura, y lógicamente, hay países en los que la cultura hacia el empleo, la cultura hacia lo económico, la cultura hacia el trabajo, independientemente no quiero valorar si son buenos o malos, porque no todo es trabajo, ni es economía. Afortunadamente, hay conciertos de rock y otras cosas que no tienen en ocasiones nada que ver con el hecho económico, pero que también se puede exactamente establecer una relación entre el nivel de vida económico y el nivel cultural. Pero, en todo caso, como digo, creo que hay sociedades que de alguna manera apoyan el hecho competitivo, apoyan los valores hacia el trabajo o la empresa. Es muy difícil que haya empresas competitivas en entornos hostiles hacia el hecho económico, hacia el beneficio, hacia la forma de trabajo, etc... y esto me parece uno de los datos relevantes.

En ese análisis que comentaba anteriormente, España está situado en lugar treinta y no sé cuantos, en lugar treinta y seis. Hay sociedades en el ranking que ocupan el número uno, está Hong Kong, Singapur, Malasia, Japón. A mí no me gustaría vivir en esas sociedades, por eso digo que no quería hacer juicios de valor, no me gustaría vivir en esa sociedad más que para pasar un verano, pasar una época, pero no cabe duda que eso es importante para el hecho económico.

Hay algunos otros elementos, como por ejemplo, el hecho, la capacidad de asumir riesgos. Yo no sé cómo está la juventud en estos momentos. Tengo cinco hijos, pero no sé si los veo siempre de alguna manera un tanto subjetiva, no conozco el hecho sociológico de los jóvenes y no sé hasta qué punto tenéis ganas por el riesgo o preferís ir a trabajar al Gobierno Vasco, la Diputación, o la Kutxa. Eso está muy bien desde el punto de vista personal, pero está muy mal para una sociedad, está muy mal en términos generales, por supuesto que tiene que haber buenos funcionarios, por supuesto que tiene que haber buenos gestores, pero si no hay capacidad de riesgo en la sociedad, desde el punto de vista económico desde el punto de vista competitivo y desde el punto de vista de creación de trabajo, ese mercado de trabajo del que estamos hablando, estamos mal, estaríamos mal.

Yo recuerdo no hace muchos años, los jóvenes apuntábamos, preferían ir a la Caja de Ahorros, preferían ir a la Diputación, preferían ir al Gobierno Vasco, yo no sé si ahora todos vais a crear una empresa o no, pero es un índice verdadero, clave, en la sociedad. Capacidad de asunción de riesgos, no solamente por los jóvenes, no os podemos echar la culpa a vosotros, porque hemos sido nosotros los que hemos puesto esas vías. Por lo tanto, el problema no está en vosotros, si no seguramente tendríamos que analizar nuestros propios comportamientos, por lo tanto en este nivel de asunción de riesgos, o de iniciativas individuales también en este informe desgraciadamente también estamos en un mal lugar. Estamos en un puesto treinta y nueve, estamos por aquí abajo, casi por debajo de la mesa, no sé si los del fondo

lo podrán ver, pero como decía es simplemente una cuestión de nivel, dónde estamos. Vuelve a pasar lo mismo, aquí arriba está Hong Kong, Estados Unidos, está Chile, está Nueva Zelanda, está India, está Malasia, también cada uno podrá ver si le gustaría vivir en esos países y trabajar en estos países pero no cabe duda que estas sociedades son dinámicas, son sociedades muy vivas, son sociedades que, efectivamente, desde el punto de vista económico, son sociedades que crean empleo, son sociedades que crean riqueza.

Horarios de trabajo: aquí también estamos todavía en un mito, como que se trabaja la tira, habría que ligar esto a la productividad lógicamente, para ver exactamente cuáles son los niveles. En cuanto a horarios de trabajo se refiere, en este Informe de la economía mundial, estamos en el puesto cuarenta, en menos horas de trabajo. Esto es lo que se trabaja en el Estado en la Industria Manufacturera. En Gipuzkoa todavía se trabaja menos, y en el Metal todavía se trabaja menos, que es lo que se refleja ahí. Alemania está muy cerca, pero no tengo ningún consuelo con que Alemania esté cerca. Es uno de los países con los costes laborales unitarios más importantes de todo el mundo industrial, es uno de los países que menos jornada tiene y es una sociedad que está empezando a tener problemas desde el punto de vista de la actitud hacia el trabajo. Se trabaja bien pero se trabaja muy poco. El Sr. Lenen luego nos podrá decir alguna cosa con respecto a esto. Ya lo ha dicho antes, no está de acuerdo, muy bien, perfecto, para eso estamos.

El problema no solamente es el nivel, sino para ver desde el contexto competitivo, para ver cómo estamos, yo creo que lo importante es también analizar, a qué ritmo vamos, y aquí tenéis un pequeño análisis: 1980-1993 de cómo han venido las jornadas de trabajo en algunos países, y por ejemplo Japón, ha pasado de 2.140 horas a 2.040 horas. Estados Unidos, ha pasado de 1.940 a 1.912 horas. El Estado español ha pasado entre 1980-1993 de 1.980 horas a 1.788 horas. El problema no solamente es el nivel, sino es además el ritmo de cómo evolucionan este tipo de fórmulas.

Podríamos analizar costes laborales, en Europa o en Alemania, o en España, o en Euskadi, o en Gipuzkoa, podríamos analizar qué es lo que está pasando en el sudeste asiático.

Acercándonos un poco más no al contexto mundial sino al contexto europeo, la pregunta es: ¿Qué ha pasado en los últimos 20 años? En el Transcurso de los últimos años, la parte de la Comunidad en las exportaciones mundiales ha pasado del 24% al 18%. La proporción neta de creación de empleo en la Comunidad alcanza un promedio anual del 0,4%. Un 1% en Japón y un 1,8% en Estados Unidos. La tasa de desempleo en Europa ronda en torno al 11%, en Estados Unidos es en torno al 7%, aunque hay discrepancias estadísticas de si efectivamente estamos midiendo exactamente lo mismo. Las estadísticas de paro en Estados Unidos y en Europa,

pero bueno como decía antes no fijaros demasiado en los temas cuantitativos y más en los cualitativos, es decir, Europa en un torno a un 11%, un 7% Estados Unidos, un 2,5% Japón.

Hace 20 años la tasa de desempleo europeo representaba exactamente la mitad de la cifra estadounidense, por eso a lo que me refería en cuanto no solamente a los niveles sino a los ritmos de crecimiento refleja el descenso comparativo en esos niveles.

El peso del sector público es más fuerte en Europa que en otras partes: Europa el 49% del producto interior bruto, 37% Estados Unidos, 32% en Japón, son modelos de sociedad, vuelvo a decir no quiero de alguna manera hacer un análisis, un juicio de valor con respecto a estas situaciones, solamente constato que éstas son así, y por ejemplo los países europeos casi todos están afrontando medidas precisamente de reducción del gasto público. Otro de los temas importantes en este contexto competitivo, es el tema de que Europa tiene que aprender a convertir ideas en productos, se dice que Europa genera aproximadamente entre el 30 y 40% de los globos científicos mundiales pero solamente el 20% de las innovaciones tecnológicas. El automóvil es un producto típicamente europeo, no creo que seamos menos líderes mundiales del automóvil en Europa.

En definitiva, el mercado de trabajo. El análisis que hagamos del mercado de trabajo, del empleo, del desempleo, de las condiciones está muy ligado a que efectivamente tengamos condiciones de competitividad, de libre competitividad. Eso no quiere decir que luego no haya intervenciones que, efectivamente, puedan ignorar los desajustes que se puedan producir en el mercado. Pero yo creo que necesitamos estructuras empresariales, económicas, educativas y sociales, de una flexibilidad creciente. Porque, si no tenemos esa flexibilidad creciente, desde luego podemos perder no ya el nivel que tenemos en estos momentos, sino que podemos perder la carrera competitiva y, desde luego, no se crearán los puestos de trabajo aquí, se pueden crear en otro sitio. Alternativa: en esta situación hay muchas cosas que arreglar seguramente, pero yo creo que una de las cuestiones que hace hincapié en la capacidad de asumir riesgos es: ¿creamos empleo? o ¿creamos empresas? Lógicamente no es una alternativa, yo creo que hay que compatibilizar las dos situaciones pero cuando decimos que tenemos un desempleo juvenil del 52% de desempleo aquí, yo lo que me pregunto es si tenemos que crear empleo o si efectivamente los jóvenes podrían crear empresas, y a su vez crear empleo.

No creo que seamos ni mucho más tontos ni mucho más listos que nadie, pero desde luego las tasas de desempleo y específicamente las tasas de desempleo juvenil, indican que ese mercado de trabajo entre comillas que decíamos antes no funciona, porque un mercado siempre alcanza su equilibrio, pues el equilibrio que tenemos aquí es un desastre de equilibrio.

Yo creo que es importante la creación de empresas. Me parece tremendamente importante por lo que comentaba antes la capacidad de generar riqueza, pero creo que sería un ejercicio de esta Escuela, hacer un ejercicio real de crear una empresa. No digo crear una empresa en abstracto, sino para ver qué dificultades entraña y porqué no somos capaces de aplicar las mejores prácticas que existen a nivel mundial para poder crear una empresa. Estoy hablando de una pequeña experiencia personal también.

Este año una de mis hijas ha terminado la universidad en Pamplona. Dijo que quería montarse una empresa, me pareció fenomenal, yo le advertí de todos los riesgos de todas estas cosas, que además se meten todavía en plan padre de alguna manera mucho más acentuada, pero me dijo que quería hacer su propia empresa.

Me vino con un formulario de alta en el I.V.A. y en el impuesto de actividades económicas, después de pasarlo muy mal durante 3 días de agosto tratando de descifrar ese impreso, le llamé a mi asesor fiscal, que además es un amigo, y le dije que me ayudara a mí a rellenar el impreso de mi hija. Pero hay algo así como 50 pasos para crear una empresa, creo que de verdad merecería la pena que se hiciera un análisis riguroso y objetivo para que no penséis que es un tema simplemente que lo he hecho sin más. Porque un universitario, mi hija, me decía, en todo este formulario yo lo único que sé es que tengo nombre, dos apellidos, dirección y teléfono, ¿Por qué me preguntan más cosas, si no se más? No tengo más, tengo un título universitario, nombre, dirección, teléfono, no tengo más, bueno pues había hojas, hojas y hojas preguntando una cosa y otra y otra, no tenía ni idea, y yo además de contabilidad, gestión no tengo ni idea, yo se hacer lo que sé hacer, no ha estado todavía en la situación de tirar la toalla, porque he dicho paso.

Ya vendrá el inspector fiscal, el inspector de no sé qué y me voy a dedicar a hacer esto, haciendo con buena voluntad todo los papeles rellenándolos como sepa hacer, no creo que estamos en una situación de perder esas oportunidades, un universitario o de cualquier otro tipo de formación que tome la decisión de decir, bueno, voy a ver si gano mis alubias yo mismo, se tenga que pasar más de un año haciendo papeles que no sabe hacer, me parece dramático.

En Estados Unidos no sé si tardan una hora o dos en constituir una empresa, hombre, hay temas que, si quiero construir una central nuclear, pues efectivamente tendré que analizar los riesgos medioambientales, los riesgos tecnológicos, vamos, constituir una empresa de una persona para hacer publicidad, tengo que ir a Iberduero, Telefónica, al Ayuntamiento, no sé a cuantas cosas, es que yo he tirado la toalla. He dicho a mi hija que se las arregle, porque a mí me suspenderían en esa asignatura de crear una empresa.

¿Que pasa con las facilidades para que una empresa pueda morir? La facilidades para que una empresa pueda morir están igual de complicadas o más, porque

al tamaño, se añade la problemática social. Si una empresa tiene que cerrar, es muy dramático porque además de capitales, de trabajo hay unas implicaciones sociales tremendamente importantes. ¿Qué pasa en una sociedad que es muy difícil crear una empresa, que es muy difícil cerrar una empresa?, ¿que pasa por ese tejido?, no puede ser un tejido muy sano. Desgraciadamente, yo desde mi punto de vista con todas las cautelas sociales que tenga que haber, con todas las cautelas jurídico, mercantiles, fiscales de todo tipo, porque no se trata de hacer chapuzas legales, pero yo creo que en una sociedad donde es muy difícil nacer, donde es muy difícil morir, no es una sociedad muy sana, estoy hablando desde el punto de vista económico, y eso me parece uno de los problemas más gordos que tenemos encima. Yo os animo a crear empresas.

Yendo un poco más específicamente al tema de la creación, al tema del mercado de trabajo, yo creo que si yo me examinara a mi mismo, para no empezar por otros, creo que los interlocutores sociales nos podríamos dar un suspenso en las relaciones laborales. Me estoy refiriendo a las centrales sindicales, y me estoy refiriendo a las asociaciones empresariales. Creo que no tenemos la visión estratégica necesaria para este contexto del que estoy hablando ahora. Si oís de vez en cuando las trifulcas de los convenios, no sé si os interesan mucho, la pelea es si subimos el I.P.C. + no sé qué, y los empresarios si llegamos a un convenio del I.P.C. -no sé cuantos, y la otra parte del problema es si este año reducimos 20 horas o si solamente reducimos 5. Esa es la pelea, eso no funciona bien, yo creo que hay que ir introduciendo la calidad en término global hay que introducir la calidad en el sistema de Relaciones Laborales que tenemos.

Como hemos visto antes, el Estado español se sitúa en el puesto 29 de 45 países en ese informe de la competitividad. La calidad de la Relaciones Laborales como factor está en el lugar 42 de esos 45 países. Es imposible tener un sistema y unas empresas competitivas con un sistema de relaciones laborales que es continuista. Que en definitiva, es ineficaz, y eso está perjudicando de una manera grave el mercado de trabajo. No voy a extenderme en algunas de las cosas interesantes que hemos hecho. Yo creo que aquí en Euskadi, seguramente en Gipuzkoa, hemos hecho algunos avances importantes. Pero bueno estamos hablando de la media, al final todos somos más o menos, estamos en el mismo nivel, no hay país en donde los médicos sean de primera división y los estudiantes de quinta y los empresarios de sexta y los curas de cuarta, más o menos la estructura social, tiene un determinado nivel y en ese nivel también estamos.

Se hizo una reforma laboral, nosotros en su día la calificamos de tardía, de insuficiente con que era necesaria, y verdaderamente, hay algunas cosas que efectivamente funcionan en la reforma laboral, o por lo menos que se permite que funcionen en la reforma laboral. Es decir, hay más espacio de libertad entre los agentes económicos y sociales, de todas maneras este es un proceso, esto no es un punto que

hoy se cambia una ley y mañana está funcionando, siendo un proceso social es un proceso dinámico y largo. Hay cosas que se han podido negociar, que podemos negociar porque es que antes aunque quisiéramos empresarios y sindicatos no podíamos negociar.

Ahora podemos hablar de la ordenación del tiempo de trabajo, podemos hablar de la estructura de salarios, podemos hablar del establecimiento de procedimientos de conciliación, mediación, arbitraje, etc... pero hay tres aspectos que solamente quiero anunciaros, tres aspectos que no están bien solucionados en la reforma laboral. Sabéis que estos días se está hablando de la posibilidad de que efectivamente los interlocutores sociales, en una mesa de negociación, establezcan una nueva, reforma laboral. Hay una cosa que los especialistas llaman la ultraactividad de los Convenios Colectivos, es decir, que si vosotros y nosotros pactamos una cosa eso se queda para siempre.

Claro, en un mundo cambiante que tenemos algo que se quede para siempre, para una parte puede ser bueno para otra malo, pero puede ser malo para las dos partes si eso nos deja atados totalmente, y solamente se puede cambiar por acuerdo de las dos partes. Es decir, suponed que alguna de las dos partes nos hemos equivocado, lisa y llanamente nos hemos equivocado. Pues eso se queda para siempre, por lo cual un sistema de relaciones laborales que esté basado sobre esa situación no funciona. Tampoco hay que ir a una situación totalmente contraria, en el sentido de que lo que pactemos ahora, si decimos que esto, lo pactamos hasta el día 31 de diciembre de 1997, hombre el 1 de enero de 1998 no tiene sentido que no haya salarios, que no haya puesto de trabajo, eso sería el otro extremo, pero entre los dos extremos seguramente hay un equilibrio para las partes.

Otra de las cosas que no funciona es la intervención administrativa, estamos totalmente tutelados, venimos como decía anteriormente de un sistema anquilosado, un sistema que todo venía en el Boletín Oficial. No sé si era más cómodo, menos cómodo pero desde luego no era un sistema de libertades. Para todo necesitábamos una autorización administrativa, si teníamos que rescindir 3,4, 5 puestos de trabajo por condiciones económicas, tecnológicas, o lo que sea, teníamos que pedir permiso a la Administración, eso no puede funcionar.

Y otro tema que no funciona es la contratación. Tenemos no sé si son diecisiete, ya no me acuerdo, fórmulas de contratar a una persona, pero ¿para qué? 17!! Si la única forma que se puede contratar es fijo o no fijo, lo demás pueden ser sus fórmulas pero, tenemos 17 fórmulas, no nos sirven casi ninguna. Quería que viérais esa situación. No quiero entrar a especificar esos datos, simplemente quería daros un mensaje, se está haciendo, a veces nosotros también participamos de ese círculo, se está haciendo demagogia con respecto a eso de los contratos basura, de los contratos precarios, y siempre lo oponemos al contrato indefinido, el fijo, para siempre,

ésta es mi mesa y de aquí no me mueve nadie. Yo creo que esa situación, en circunstancias económicas como la que esperamos es imposible.

Simplemete quería reflejar aquí en este cuadro, que solamente un 3% de los contratos que se hacen en Euskadi, un 3% de los contratos son contratos fijos. El 97% restante son contratos temporales, de alguna forma de temporalidad, pero ésto no es después de la reforma, llevamos, y yo en el análisis éste que os he traído, es del año 1995, en el que los contratos fijos suponían un 4,98%, por lo cual no penséis en contratos fijos, porque una cosa es tener empleo y otra cosa es, está es mi mesa de trabajo y de aquí no me muevo nadie, esa es otra situación. Y ese 3% además son gente muy concreta, son gente muy especializada que yo quiero contratar a fulanito de tal, y a ése fulanito de tal no puedo contratarle por 3 semanas porque a lo mejor le estoy sacando de no sé qué puesto de trabajo maravilloso, o de otra situación personal que le encanta, le tengo que atraer con alguna fórmula, y éstos son ese 3% de contratos.

Y además por otra parte, porque este es el flujo de contrataciones año a año pero la realidad del stock si me permitís esa palabra, la gente que en estos momentos está contratada en la industria gipuzkoana un 86% son empleos fijos, y solamente un 14% es temporal, con una antigüedad de ese 86%, creo que es la más alta de todo Europa, por ejemplo el peón especialista del metal de Gipuzkoa, tiene 24 años de antigüedad, pero 24 años de antigüedad casi en el mismo puesto de trabajo.

Este es otro de los temas que, como hemos comentado anteriormente, no está funcionando bien. Yo creo que tenemos que ir a una fórmula, como decía antes, flexible, también en este tema, de las relaciones laborales pero sobre todo con calidad. Precisamente aquí es donde tenemos que volcar los sistemas de calidad, estamos muy acostumbrados a oír hablar de la ISO 9000, estamos muy poquito acostumbrados a oír lo de la ISO 14000, Hay mucha gente que ya no sabe lo qué es eso, del Convenio de Metal, y estamos casi nada acostumbrados a hablar de calidad en las relaciones laborales. Seguramente es un tema complejo, seguramente es un tema difícil. Hay elementos políticos, psicológicos, estructurales, todo ese tipo de cosas que se dicen pero creo que tenemos que hacer un sistema de calidad en las relaciones laborales que se adapte a esa situación económica, porque es la única manera de garantizar, por lo menos de producir, una mejora continua para que el mercado de trabajo tenga una mejora continua en esa situación.

Desde el punto de vista empresarial lanzamos hace muy poquito, hace un año y medio, una propuesta que es el Contrato Estable. No sé si alguno de vosotros lo habéis oído, se trata de un contrato indefinido, pero indefinido en el sentido de que no tiene una temporalidad de esos contratos temporales de 6 meses o de un año, o de 2 años, o de lanzamiento de nueva actividad, o de prácticas... no, no, un contrato indefinido. Lo que pasa es que el contrato indefinido en el momento en que una

empresa, por su situación económica o por su situación tecnológica, tuviera que rescindir ese contrato, que esté previamente acordado cuál es la indemnización que requeriría, porque si introducimos incertidumbres en el inicio del contrato o en la finalización, al final, los contratos se encarecen. Quizás tenemos uno de los sistemas mejor protegidos de empleo en toda la O.C.D.E., sin embargo, no estamos en la mejor situación de empleo, con lo cual hay una contradicción flagrante. Tenemos un despido muy caro muy problemático, el más caro de la O.C.D.E.. Eso hace que, efectivamente, las empresas al momento de contratar por la incertidumbre que éso genera, al final eso tiene una prima de riesgo.

Al final, podemos estar prácticamente en un sistema casi de seguro: cuando hay incertidumbre las primas de riesgo se pagan y eso es lo que hace que, efectivamente, el mercado esté restringido. Con ese contrato estable, con esa fórmula, los propios empresarios que, en una encuesta que realizamos cuando lanzamos esta propuesta, nos decían que un 92% de las empresas sustituiría los actuales contratos temporales por contratos estables. Es decir, casi podríamos eliminar todos esos contratos temporales que hay.

Un 98% de los empresarios, dice que resolvería en todo o en parte los problemas que actualmente tienen las empresas desde el punto de vista de contratación. Y el dato más importante: un 88% de los empresarios dice que generarían empleo en su propia empresa no teóricamente, sino un 88% de los empresarios dice que esa fórmula de contrato estable generaría empleo directamente en su propia empresa, porque elimina incertidumbres y las elimina para las dos partes.

Otros de los temas que quería mencionar simplemente a título de reflexión, muy globalmente, es que creo que uno de los problemas básicos que tenemos en relación al mercado de trabajo, además de estas cuestiones que hemos comentado, de la reforma laboral, de los contratos, de la mala forma de contratación, es que creo que tenemos que repensar la formación. Porque desde mi punto de vista, faltan puentes de formación, empresa, formación permanentemente. Hemos hecho algunas cosas, precisamente esta Escuela ha sido la número 1 en el ranking de prácticas de este verano de 1996 con lo cual tengo que felicitar y agradecer a Victoria de Elizagarate que hayáis sido vosotros capaces de ser número 1 en el ranking de prácticas en la empresa, yo creo que es una buena iniciativa, que tenemos que trabajar mucho, pero creo que ese es el camino porque hasta ahora no ha habido puentes y creo que ése es uno de los defectos importantes que hemos tenido en nuestra sociedad.

Desde los siete, seis, cinco años se estudiaba hasta no se qué años, éso se cortaba y se iba a trabajar y punto. No había más formación. Bueno, pues eso no puede ser así, no puede haber esos cortes tan drásticos entre la formación y el mundo laboral, y lo que no puede haber es un corte drástico en el momento que no

esté el mundo laboral y se olvide de la formación, eso se ha pasado ya no existe, pero es uno de los temas rarísimos que tenemos que arreglar.

Sin embargo, en este ranking mundial que un día lo estuve utilizando, como veis muy frecuentemente, precisamente porque nos permite una comparación internacional, estamos en muy buena posición desde el punto de vista del sistema educativo. La población por físico, es un tipo de ratios raros que suelen coger los estadísticos. Estamos en el ranking en el número tres. La atraktividad de la ingeniería como carrera profesional estamos en el número nueve, pero el nivel de gasto público, el sistema formativo también es importante tenemos un 5,6% del P.I.B.

Es un dato que se deja comparar bastante bien por ejemplo con Alemania, que dispone 5,4% del P.I.B. En el sistema formativo de Bélgica, Reino Unido, que andan en cifras 5,3%, Holanda en 5,8%. Quiero decir que estamos a nivel europeo en cuanto a financiación pública en el sistema educativo se pueden comparar razonablemente bien. Ayer mismo el vicelehendakari, en unas jornadas sobre financiación de la Universidad, estuvo metiendo un poco el apoyo en el sentido de que la Universidad va a tener que empezar a buscar, como otras empresas, su propio mercado. Suele ser muy bonito aunque una visión a corto plazo, estar enganchado a un presupuesto público. Pero la Universidad también tiene que ganar posición en la sociedad, y, desde ese punto de vista, quizás me permitais que sea un poco crítico. Yo no sé si la Universidad está perdiendo el liderazgo social en este terreno. Me parece que la Universidad, con la competencia de los profesionales que tiene tenía que ser la primera y mejor empresa de servicios de este País, porque si no lo es, si no lo fuera, tendríamos que revisar todos los ciudadanos, los que pagamos impuestos si debiéramos de destinar tanto dinero a la Universidad.

Creo que desde el punto de vista, como comentaba antes, universitario, estamos en un muy buen nivel. Estamos peor si comparamos con los mejores el sistema de formación profesional. En Alemania se están empezando a preocupar porque cada vez más, hay más gente que quiere ir a la universidad en vez de al sistema de formación profesional, de todas maneras la cifra todavía anda en torno de un 80% de los que salen para la formación profesional y en torno un 20% van a la Universidad. Pero esas cifras se están empezando a deteriorar, quiero decir, que hay más gente que quiere ir a la Universidad y menos a formación profesional. Creo que hay cierta preocupación yo creo que también Alemania tiene que revisar su sistema de formación profesional, porque siendo muy bueno, ha sido muy bueno en los sectores industriales, ha sido muy bueno en la fábrica tradicional, pero no está siendo tan bueno en la sociedad de empresa de servicios.

Yo creo que hay tres experiencias, cuatro experiencias pilotos en Euskadi que podemos enseñarlas muy razonablemente. Por una parte está el sistema de formación compartida, llamamos formación compartida a un sistema que de alguna

manera hemos copiado, entre comillas, en parte, al sistema de formación profesional actual de la República Federal Alemana. Llevamos cuatro años trabajando en ese terreno, los empresarios vascos con el Gobierno llegaron hace cuatro años a un acuerdo para introducir la formación también en las empresas y para que los estudiantes de formación profesional, también estuvieran en las empresas, y no solamente en el sistema escolar como estaban hasta ahora.

Hay algunas iniciativas también interesantes, en las que estamos trabajando desde hace tres años y que están empezando a tener algunos resultados. Estamos introduciendo la calidad, no nosotros, sino los propios centros de formación profesional. Están introduciendo el sistema de calidad en sus propios centros, no tanto enseñar calidad, sino que sea una empresa el propio centro de formación profesional. Una empresa que esté funcionando en términos de calidad.

Aquí en la Universidad, precisamente, el curso que viene viene un profesor de Estados Unidos, va hacer un poco caldo de cultivo para que también en la Universidad poco a poco vayamos introduciendo sistemas de calidad. Yo creo que es un aliciente muy interesante.

Otra iniciativa que creo también es positiva y que está en sus inicios es lo que presentamos ayer mismo en los medios. Me refiero a los resultados de Adegilán, de la agencia de colocación, del sistema que al final hace que para una colocación de los universitarios hagamos un proceso en el que los estudiantes primero entren en los sistemas de prácticas, después entren en los sistemas de los proyectos de fin de estudio o fin de carrera y luego entren en la colocación. Yo creo que es interesante que conozcáis el mundo laboral pero también es interesante que los empresarios os conozcan. Siempre hablamos de que tenemos la juventud mejor formada de todos los tiempos, de toda la historia de Euskadi, y es verdad, el problema es que eso solamente se quede en declaraciones, porque si es la juventud mejor formada ¿Por qué tenemos un 52% de paro de esa juventud? Hay algo que no funciona.

Y por otra parte, yo creo que es interesante también, el Acuerdo que acabamos de concluir entre las centrales sindicales. He dicho antes que teníamos unas ciertas broncas y que teníamos no sé cuantos problemas, y que estábamos muy mal evaluados todos. Pero también hay cosas positivas que se están haciendo, el Acuerdo de Formación Continua en Euskadi, yo creo que es un ejemplo de cómo se puede empezar a articular esa formación permanente que necesitamos todos y que vosotros también vais a necesitar cuando estéis en el mundo laboral.

Hay otra cuestión que también me parece necesaria, alguna de estas cosas que decía, necesitan también un determinado marco institucional, vuelvo a poner el ejemplo de Alemania.

No hay un Ministerio de Industria, el Ministerio de Industria se llama el Ministerio de Formación Ciencia, Tecnología e Innovación, eso es una central de Innovación, eso es porque vosotros dependéis del Ministerio de Educación, ¿qué tiene que ver el Ministerio de Educación con el de Industria y con las empresa, o centros tecnológicos? En Alemania se produce desde el punto de vista institucional, otra cosa es que luego se haga bien o mal, pero desde el punto de vista institucional se hace ya un engarce con las necesidades del país.

Yo creo que tenemos que hacer inversiones masivas en formación, pero antes decía que teníamos que analizar esos dineros si, efectivamente, los estamos destinando a lo que creo que debe constituir la mejor empresa de servicios de un país que es su propia universidad. Porque cuando digo inversiones masivas en formación no estoy hablando de dinero, también será necesario el dinero, pero creo que también habrá que hacer inversiones masivas en coordinación en visión de conjunto, en romper compartimentos estancos, en eso creo que hay que hacer inversión.

Yo creo que en toda la sociedad hay un consenso en que la calidad profesional de las personas es el mayor valor económico del país. Siempre decimos es el único recurso que tenemos. Sin embargo, yo creo que ni el tratamiento de la Administración, ni el nuestro de las empresas, ni siquiera, pensado cada uno de vosotros, ni siquiera nuestra propia actitud personal, ha cambiado lo suficiente para que la formación profesional por ejemplo, o la educación tecnológica media tengan la calidad, la creatividad, y la excelencia que se merece un país como éste.