

BÉLGICA

LA PATRONAL BELGA FRENTE A LOS RETOS SOCIOECONÓMICOS ACTUALES

La patronal belga (FEB), a través de su publicación "Livret statistique 2010", ha dirigido un mensaje a los futuros políticos que formarán el Gobierno belga indicándoles que, a corto plazo, tendrán que tomar decisiones tocantes, no solamente al tema institucional del país, sino también a las áreas economía y social. La FEB resalta que los retos son imponentes y que, a los problemas del envejecimiento de la población, globalización y ecología se ha añadido, desde hace dos años, el de la crisis económica y financiera que ha perjudicado seriamente a las empresas belgas. Afortunadamente, el paro temporal y las medidas tomadas contra la crisis atenuaron la situación pero, ahora toca intervenir estructuralmente, ya que es la única manera de sanear los Presupuestos (4 a 5.000 millones de euros por año durante los próximos 5 años).

Las sugerencias de la FEB para una política salarial sostenible son:

La moderación salarial porque genera crecimiento y empleo

Desde 1996, con la ley sobre la competitividad, los costes salariales belgas evolucionaron de forma semejante a los de los tres países colindantes pero, según el último informe técnico del Consejo Central de Economía (2006-2009), desde 2005 Bélgica arrastra una desventaja de un 3% con respecto a ellos. En la próxima legislatura esta diferencia tiene que desaparecer para que las empresas belgas concurren en el mercado con las mismas oportunidades y competitividad que las de los países colindantes. En los últimos meses, prácticamente todos los políticos y dirigentes sindicales apostaban por una máxima creación de empleo y disminución del desempleo. En este sentido, un estudio reciente de la Oficina federal del Plan (Perspectivas económicas 2010-2015) calculó que, con la desaparición de la desventaja salarial belga se generarían 42.000 empleos; en otro estudio se ha reflejado incluso que el impacto podría ser más importante, entre 60.000 y 73.000 puestos.

Eliminar la rigidez salarial porque destruye empleo

La indexación salarial automática belga se caracteriza por su rigidez y, en caso de caída económica (recesión, crisis petrolífera, etc...), las empresas belgas no pueden limitar la subida salarial por debajo de la inflación por lo que se ven forzadas a recurrir a otras estrategias para poder suavizar las repercusiones. A primera vista la fórmula parece muy buena para la protección de los trabajadores pero los análisis demuestran lo contrario y, en periodos difíciles, las empresas belgas despiden tanto al personal fijo como temporal antes que las de los países vecinos. Los interlocutores sociales tienen que eliminar la rigidez

salarial actual y examinar si no sería más conveniente extender los acuerdos salariales “all-in”, pactados en su día para algunos sectores. Con ellos, las empresas no sólo pueden trabajar con más flexibilidad sino que pueden también ajustarse a cualquier imprevisto en materia de inflación y así preservar el empleo.

Más flexibilidad laboral para desarrollar la competitividad de las empresas

Pese a que la ley contempla varias posibilidades sobre la organización de las jornadas de trabajo. En Bélgica hay 2/3 menos de trabajadores ocupados en régimen de trabajo a turnos y, también menos contratos temporales que en los países vecinos. En cuanto a las horas prestadas, la media semanal es de 38,3 horas en Bélgica frente a las 39,5 horas de la UE-15. Es más, el aumento de la jornada parcial en los últimos años, a petición, muy a menudo, del propio trabajador hace que, la jornada media belga (asalariados) sea sólo de 34,6 horas (35,4 en Europa occidental). Todo ello hace que la flexibilidad belga no pueda compensar el elevado coste salarial.

Menos imposición fiscal sobre los salarios porque, de lo contrario, se genera salarios alternativos

En materia de gravamen sobre el trabajo, Bélgica es, según el informe de la OCDE (2009), uno de los países más tasados; un trabajador que vive solo percibe 44,8 € de los 100 que abona el empresario. La diferencia (55,2 €) es para los poderes públicos y seguridad social, la media en los 30 países analizados es de 36,4 €. En cuanto a las tasas sobre los beneficios de las empresas, la media belga está alrededor del 52% contra 37% en 9 de los países desarrollados. La fuerte imposición de los salarios incita a buscar otro tipo de remuneración que aporte más poder adquisitivo. Así, en 2009, 1.500.000 y 850.000 trabajadores asalariados recibieron, respectivamente, cheques comida y ecocheques no sujetos a imposición. Las cotizaciones patronales atribuidas a este tipo de mejoras, de las que se beneficia un 3,5% del colectivo ocupado por el sector privado, se limita a un gravamen de 33%. La pensión complementaria de empresa o sectorial, tasada con un 4,4%, la reciben dos de cada tres trabajadores asalariados en concepto de complemento de jubilación. La FEB apuesta por estimular la creación de empleo, limitando la carga impositiva sobre él y concibiendo una seguridad social que incite a la actividad y desaliente la inactividad.

Potenciar el segundo pilar de las pensiones

El envejecimiento de la población acarreará, si no se cambia de política, un grave problema para financiar las jubilaciones legales (1º pilar). El sistema actual de reparto no cubre el desequilibrio entre activos y jubilados. Según reflejan las previsiones, el gasto de las jubilaciones aumentará del 9,1% del PIB en 2008 al 13,3% en 2030 y al 14,4% en 2060. Para atenuar el problema, se incitó a suscribir seguros complementarios de pensiones que pueden capitalizar tanto los empresarios (2º pilar) como los propios trabajadores (3º pilar). La FEB recomienda potenciar el segundo pilar, ofreciendo al trabajador la alternativa de optar por un salario directo o diferido. El segundo pilar de las pensiones, a juicio de la FEB, también debe integrarse en la normativa.

Entre otras pistas de análisis la FEB propone revisar:

- El desmantelamiento de los sistemas de salidas anticipadas del mercado de empleo. Con ello, la tasa de ocupación (20-64 años) pasaría del 67,1% al 68,9%, cifra más próxima a la media de la UE, 69,1%.
- La planificación del final de la vida laboral. Los distintos sistemas instaurados para acondicionar el final de la vida laboral no están siendo utilizados por el público al que iban dirigidos, los más mayores. Prueba de ello es que, de las 126.952 personas que tienen concedida la interrupción de carrera, si bien el 50% es mayor de 50 años, sólo el 4,6% supera los 60 años. El Presupuesto de la Oficina Nacional de Empleo para los distintos regimenes de permisos se ha disparado, en 10 años, de 197 a 750 millones.
- Corregir las trampas de los distintos permisos laborales (al igual que se hizo para el empleo). En los últimos años, los regimenes de dispensas laborales (régimen de 4 días semana, interrupción de la carrera profesional, crédito tiempo, etc.) se han extendió mucho. Teniendo en cuenta el importante déficit de la Seguridad Social ¿se puede justificar el apoyo del Gobierno al trabajo a tiempo parcial?
- Aproximar la salida de la vida activa de los 65 años, edad legal de jubilación;
- Ajustar el sistema de enseñanza al mundo empresarial. 55% de las empresas belgas tienen dificultad para la contratación de personal cualificado;
- Tasar menos el trabajo;
- Moderar los salarios;
- Revisar la política de absentismo laboral;
- Revisar el derecho al despido;
- Un seguimiento más rápido de los desempleados;
- Adaptar los gastos sociales;