



Resumen Ejecutivo



Organización
Internacional
del Trabajo

Public Sector Shock

The Impact of Policy Retrenchment in Europe

[Sacudida en el sector público

El impacto de los recortes en Europa]

Bajo la dirección de Daniel Vaughan-Whitehead

Tras una serie de respuestas políticas a la crisis de 2008-2009 destinadas a mantener la demanda interna, la mayoría de los gobiernos europeos – empezando por Grecia, Irlanda, Bulgaria y Rumania, y siguiendo por muchos otros – han implantado una serie de políticas presupuestarias restrictivas con objeto de reducir los déficits. Con estas nuevas políticas se ha recortado un número considerable de puestos de trabajo y de salarios en el sector público, al igual que una serie de partidas de gastos relacionados con la educación y la formación. Estas reformas han provocado oleadas de protesta en toda Europa.

En este nuevo volumen, Daniel Vaughan-Whitehead y un grupo de expertos de alto nivel de distintos países examinan las repercusiones de la «sacudida» sufrida por el sector público. El libro está compuesto por doce capítulos, en los que se abordan los casos de doce países, y dos capítulos en los que se presenta un panorama comparativo. En el volumen se analizan cuestiones como los tipos de reforma que se han aplicado en el sector público y sus repercusiones a corto y a largo plazo. Desde el punto de vista económico los autores examinan cuál será su efecto en los salarios y en la cantidad y la calidad del empleo, y desde el punto de vista social, cuáles serán sus repercusiones en la desigualdad, en la cohesión social y en el diálogo social.

Conclusiones principales: Se observan diferencias de un país a otro, pero existe una tendencia general hacia los ajustes cuantitativos precipitados

Una de las principales conclusiones que se extraen de este estudio es la gran diversidad existente entre los ajustes aplicados en el sector público de un país a otro en Europa. Las

diferencias se justifican por una serie de factores: el que un país haya experimentado ajustes considerables en el sector público en el pasado (por ejemplo, Alemania, Países Bajos y Suecia), el que un país tenga un empleo público de gran volumen, o la situación presupuestaria del país y su vulnerabilidad a la crisis. En términos generales, cuanto mayor es la deuda, mayores son los ajustes aplicados al sector público, como hemos podido comprobar en España, Grecia, Irlanda y Portugal.

El estudio también muestra que la acuciante presión para aplicar medidas de ahorro y recortes en el gasto público en la mayoría de los países europeos ha llevado a gran parte de los formuladores de políticas a propiciar los ajustes cuantitativos, especialmente en el gasto público, aunque también en los empleos y los salarios. El sector público ya no se caracteriza por la seguridad de su empleo, y se está registrando un número cada vez mayor de contratos temporales. Los recortes salariales se están aplicando de modos distintos, por ejemplo, a través de una congelación o reducción de los salarios básicos (Estonia, Irlanda, Letonia, Lituania y Rumania, entre otros), o a través de la supresión de las primas de que antes se beneficiaban los empleados del sector público (por ejemplo la paga extraordinaria en Hungría o las dos pagas extraordinarias en Grecia). El salario mínimo se ha recortado por vez primera, y ha sido en Grecia, en un 22 por ciento. Si bien en algunos casos estos ajustes pueden actuar como complemento eficaz a las reformas estructurales en el sector público (como unos sistemas de fijación de salarios mejores y más eficacia), también es cierto que pueden limitar los efectos de estas reformas institucionales, e incluso obstaculizarlas, que es lo que ha ocurrido en Portugal y en Rumania.

Hasta la fecha ¿qué pruebas tenemos de los efectos de estos ajustes?

Está claro que los salarios y las condiciones de trabajo de los empleados del sector público están viéndose afectados en la medida de los cambios introducidos. En una serie de países, los empleados del sector público han perdido las tradicionales pagas extraordinarias que tenían de más que el sector privado, y que se justificaban por su nivel de educación mayor. En Rumania, por ejemplo, la paga extraordinaria disminuyó del 40 por ciento en 2010 al -15 por ciento en 2011. Esta tendencia puede muy bien reducir las competencias y los niveles de capital humano que caracterizaban al empleo en el sector público. En algunos países europeos, el sector público ha dejado de atraer a los jóvenes licenciados que, hasta la fecha, constituían su esencia.

Al mismo tiempo, los recortes salariales uniformes en la escala salarial han aumentado la desigualdad y perjudicado más a las capas inferiores, empujando a muchos trabajadores por debajo del umbral de la pobreza. Los trabajadores pobres del sector público son un fenómeno nuevo en Europa. En Hungría, este fenómeno afecta ya a más del 50 por ciento de los empleados públicos con un nivel de educación primaria o inferior.

También se ha registrado un aumento de la migración de los empleados de este sector. El libro documenta una ola masiva de migración que incluye a médicos, personal de enfermería y maestros desde Hungría, República Checa y Polonia. Mientras se extienden las protestas contra la austeridad por toda Europa – especialmente en España, Grecia y Portugal – más y más personas están desplazándose hacia países del norte para buscar empleos dignos.

La desigualdad de género también se ha visto agravada por los ajustes en la función pública como resultado del papel destacado que ocupaba el sector público como empleador de mujeres, en el acceso a puestos superiores, en la flexibilidad de horarios y en la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. El estudio dedica un capítulo a analizar las repercusiones de la creciente brecha de género en toda Europa.

El volumen también analiza detalladamente el modo en que la pérdida de puestos de trabajo en el sector público ha contribuido a aumentar la carga y las horas de trabajo de los que conservan su puesto de trabajo, al tiempo que la retribución de las horas extraordinarias se ha visto reducida o incluso congelada en varios países. La reducción simultánea de los gastos ha disminuido los recursos humanos y materiales disponibles para la prestación de servicios, que en sectores como la salud y la educación se han mantenido o aumentado.

El descuido cometido con el diálogo social en el proceso de reforma y la abolición de una serie de disposiciones que promovían la negociación colectiva también han contribuido a empeorar las condiciones de trabajo en el sector público. El sector ha perdido su función de empleador modelo en lo que a seguridad en el trabajo, negociación colectiva, participación del empleado en la toma de decisiones, remuneración y condiciones de trabajo respecta, tendiendo, cada vez más, a aplicar las prácticas del sector privado. Estos cambios y el modo en que se han aplicado han desencadenado una ola de protestas y huelgas por parte de los empleados del sector público en toda Europa, a las que a menudo se han unido otros grupos sociales.

¿Disminuirá la calidad de los servicios públicos en el futuro? ¿Qué puede hacerse?

Todos estos cambios, en particular el mayor desequilibrio entre la demanda creciente y la disminución de la oferta, no auguran nada bueno para la calidad de los servicios públicos. Una serie de estudios de casos individuales que incluye el volumen proporcionan indicios de lo que nos espera, por ejemplo, más estudiantes por profesor en la educación pública y listas de espera más largas en los hospitales públicos, y tendencias similares en la administración pública. Mientras prosigue el proceso de reforma en el sector público en Europa, es decisivo continuar supervisando y evaluando los efectos de las reformas que están aplicándose con

los datos correspondientes, a medida que éstos vayan haciéndose públicos. Con todo, ya pueden extraerse algunas enseñanzas. En primer lugar, los datos de que disponemos hasta la fecha ponen de manifiesto la necesidad de utilizar el diálogo social como instrumento de reforma, así como de implicar más a los representantes de los trabajadores en el proceso. En segundo lugar, cuando los ajustes en materia de empleo y salarios son graduales y progresivos resultan más eficaces y menos perjudiciales que cuando se aplican en plazos de uno o dos años. En tercer lugar, es necesaria una combinación más equilibrada de ajustes cuantitativos y reformas estructurales, al igual que de los aspectos fiscales y otros aspectos importantes como la igualdad, el diálogo social, las perspectivas de empleo, las condiciones de trabajo y la futura eficacia y calidad de los servicios públicos. Sólo si se cumplen estas condiciones será posible que los servicios públicos en Europa proporcionen una fuente importante tanto de cohesión social como de crecimiento económico.

El mensaje principal del estudio es claro: los ajustes que están aplicándose en el sector público se han decidido precipitadamente, concretamente bajo la presión de los déficit presupuestarios, a fin de «hacer más con menos». Ello explica la prioridad otorgada a los ajustes cuantitativos – recortes masivos en gasto público, puestos de trabajo y salarios – por encima de las reformas estructurales. Pero estas opciones de política tienen repercusiones directas no sólo en el aspecto social (salarios bajos cada vez más extendidos y deterioro de las condiciones de trabajo de los empleados del sector público), sino también desde el punto de vista económico (disminución del capital humano y servicios públicos de peor calidad). Los datos compilados en este estudio subrayan que los gobiernos «pagarán menos» pero también «obtendrán menos» del proceso de reforma. Si los efectos adversos continúan a largo plazo, es posible que los países europeos acaben «pagando más para obtener menos» en el sector público, es decir, consiguiendo exactamente lo contrario de lo que pretenden.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo

Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública
Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza
Para más información, visitar nuestro sitio web www.ilo.org

