

EL TRABAJO DESPUÉS DE LA ‘GRAN CRISIS’

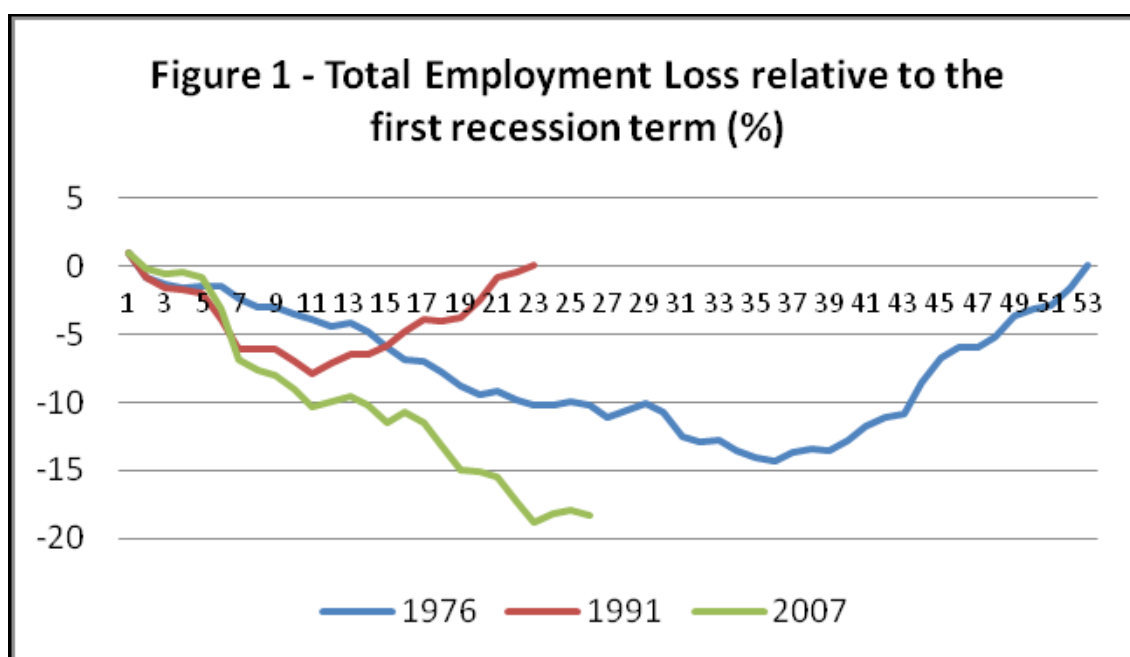
El viernes 27 de febrero 2015, a las 13,30 en la Sociedad Bilbaina, tuvo lugar la conferencia/debate organizada por el Grupo Vasco del Club de Roma, impartida por D^a Sara de la Rica. Licenciada en Economía, Master of Arts por la Universidad de Warwick, Doctora Excelente Cum Laude con su tesis doctoral 'Modelos de Negociación del Mercado de Trabajo: Una Aplicación para España', Post-Doctorada en Princeton.

Catedrática de Economía -UPV- y Directora de la Cátedra FEDEA "Fuentes Quintana" de Investigación del Banco de España. Investigadora Asociada de CReAM (Centro de Investigación del Análisis de la Inmigración, Londres) y de IZA (Instituto de Investigación del Mercado de Trabajo, Bonn).

Dado que el tema es de largo recorrido, su actualidad es constante, por lo que esta reflexión –surgida a raíz de la excelente conferencia de la Sra. de la Rica- merece ser el producto de una decantación de las ideas para no reincidir en precipitaciones o inercias irresponsables ante la realidad social.

Quizá hoy necesitaríamos en Europa otros equivalentes a Keynes y Roosevelt para liderar un remedo de aquel *New Deal* que animó la salida de “La Gran Depresión” de 1929 en los EE UU.

La referencia es necesaria, visto el gráfico que nos presentó la ponente, en el que se refleja la comparación de las tres últimas crisis europeas tras la Segunda Guerra Mundial, mostrando el tiempo de duración del desempleo (expresado en nº de trimestres) y su intensidad (en % de pérdidas de empleos).



Resulta dramático observar que las consecuencias de la crisis actual europea (en color verde) es más intensa que las anteriores y, además -después de 7 años (fin de 2014)- aún no ha ‘tocado fondo’.

Por si fuera poco las soluciones están condicionadas por una economía mundial que supera nuestra cultura y mecanismos habituales de gobierno.

*“La Globalización constituye un ecosistema donde el potencial económico ya no está definido ni circunscrito a fronteras políticas ni geográficas. Es una economía globalizada. La actividad económica no tiene límites, porque, en un mundo globalizado, bienes, servicios, capital financiero, maquinaria, trabajadores, dinero e ideas **pueden migrar hacia donde estén más valoradas y donde puedan emplearse con la máxima eficacia, flexibilidad y seguridad.*** Richard Fischer, “Globalización y Política Monetaria”, 2005 (Presidente de la Reserva Federal de Dallas)

Esta situación se opone a la tradición laboral de nuestros países: que el paro afecte más a los jóvenes y a los trabajadores experimentados en oficios ya obsoletos y que –consecuentemente- el paro de larga duración sea imparable, obliga a replantear un cambio (una crisis) en las costumbres sociales. Los Gobiernos están obligados a actuar: dejar la solución a “*the ingenuity of the market*” (recurriendo a Adam Smith) es ya una estrategia fallida.

La Dra. De la Rica propone el lema “*Flexi-Seguridad (flexicurity, flexi-security)*”:

- Mercados de Trabajos **Flexibles**
- Trabajadores **Protegidos – Seguridad**

¿Por qué los Mercados de Trabajo deben ser FLEXIBLES?

- Los puestos de trabajo en este contexto nacen y mueren constantemente.
- El “puesto para toda la vida” de un trabajador está en vías de extinción.
- Un contexto globalizado con continua **innovación** exige que el trabajo sea un *factor flexible* para **adaptarlo** a los cambios de la demanda y poder sobrevivir.

La Flexibilidad debe ir acompañada de una cohesión social (Seguridad).

- En un contexto de flexibilidad la protección de los trabajadores es crucial.
- La Protección o Seguridad se entiende en términos de “EMPLEABILIDAD” (de capacidad para ser ‘empleables’) mediante Políticas Activas de Empleo

No se trata de ‘un experimento’ ni de una ‘huida hacia adelante’, sino de aplicar racionalmente experiencias que ya obtienen resultados esperanzadores en Europa y que –“*mutatis mutandis*”- pueden ser aplicables a nuestro entorno:

Holanda

1999 – Flexibility and Security Act (Flexwet):

- Acuerdo propiciado por los agentes sociales
- Pasar del “empleo seguro” a “trabajo seguro”
- Fomentar las transiciones laborales voluntarias

Pilares de las políticas de protección:

1. Derecho a Formación Continua en el empleo.
2. Políticas activas eficaces.
3. Generosos subsidios de desempleo.
4. Gran uso de empleo a tiempo parcial voluntario.

Dinamarca

- Gran credibilidad de los agentes sociales.
- Mucha rotación laboral (25% rotación anual).
- Principio de “trabajo seguro” y no “empleo seguro”

Pilares de las políticas de protección

1. Políticas activas muy eficaces (1,5% PIB)
2. Generosos subsidios de desempleo

Flexibilidad laboral

1. El coste de despido es nulo para el empresario
2. A los trabajadores daneses no les preocupa nada perder su empleo > Gran rotación, voluntaria e involuntaria.

Por el contrario:

LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ESPAÑA HOY:

- Gasto en Políticas Activas: 18% del total de la P.Empleo (media UE27 = 30%)
- Los cursos de formación no están diseñados en función de la demanda de las empresas, sino de la disponibilidad de quien las ofrece.
- Escasa vinculación de la Formación Profesional con el Empleo.
- No existe evaluación del resultado de las mismas.

¿Por qué se genera el Desempleo de Larga Duración?

Causas Estructurales

1. Desajuste de Habilidades trabajadores-empresas

- Jóvenes sin la formación suficiente.
 - Exigencia de alta cualificación por el cambio tecnológico.
 - Sistema educativo no adecuadamente adaptado.
2. Desajustes Geográficos.3. Subsidios de desempleos muy generosos y “perpetuos”.
 3. Altos niveles de protección al empleo (altos costes de despido).
 4. Altas contribuciones a la SS.

Es preciso reactivar (diagnosticar, formar y ayudar a recolocar) a estos colectivos para que vuelvan a ser ‘empleables’ mediante Políticas Activas de Empleo (PAE) eficaces.

Pasos a Seguir:

- ***Orientación y Seguimiento a Parados:***
 - Es claramente una política eficaz y de relativo bajo coste.
 - Puede ser suficiente para colectivos bien formados.
 - Sería un primer paso para diseñar un itinerario de formación-colocación de parados con necesidades adicionales de activación.
 - En España el SEPE debe ser capaz de abordar esta situación:
 - La ingente cantidad de parados existente.
 - La escasa infraestructura informática de información de vacantes.
 - La falta de suficiente personal adecuado para realizar estas tareas.
- ***Aplicación de la Flexi-Seguridad mediante PAE eficaces.***

¿Contratación Estable y Flexible?

A pesar de la reforma laboral de 2012, subsisten:

- Gran segmentación del mercado de trabajo en contratos temporales (no estables) e indefinidos con importante (decreciente) diferencia en el coste de despido según contrato.
- La flexibilidad se consigue mediante la contratación y el despido del empleo temporal, del cual existe un abuso manifiesto.
- Muy escasa conversión de trabajo temporal en indefinido (estable) y poco éxito de las medidas destinadas a fomentar el contrato indefinido.

-Propuesta: Nuevo Contrato Indefinido con indemnizaciones crecientes con la antigüedad, comenzando con 12 días por año trabajado. Contratos temporales SOLO permitidos para trabajos temporales.

Contexto Institucional NECESARIO:

1. Continuo y productivo Diálogo Social

Los casos de éxito parten del Diálogo Social como herramienta fundamental para la implementación de este paradigma. Se parte del consenso en tres aspectos:

- El Capital Humano como elemento central a fomentar en todas las políticas.
- La credibilidad de las partes al negociar.
- La transparencia de las empresas como elemento imprescindible.

2. Instituciones económicas y políticas EJEMPLARES:

- Transparentes.
- Sanas desde el punto de vista financiero.
- Adecuadamente gestionadas y supervisadas – Rendición de cuentas al ciudadano ante la gestión de sus impuestos.
- Reformas necesarias en el código penal para perseguir el fraude y corrupción.

Quizá –y sobre todo- subyace, en el fondo de este excelente análisis de la ponente, un cambio esencial de paradigma: *El trabajo deja de ser un castigo bíblico, sometido a los poderes establecidos, para convertirse en una pulsión interna que responda a “una necesidad”.*

(Redacción de DYNA, marzo 2015)