

Plan de recolocación gubernamental: Solución o Cuentos

Desbrocemos primero el término crisis. La economía no ha hecho crisis, sigue creciendo a un ritmo exponencialmente desacelerado y probablemente lleguemos a ese punto de crisis y entremos en recesión. En el empleo ya hemos hecho crisis y por tanto estamos destruyéndolo. En términos económicos podríamos decir que el empleo tiene una elasticidad muy alta respecto a las variaciones del PIB, al menos en nuestro país.

La cuestión está en cómo conseguir que esa elasticidad disminuya en los momentos de desaceleración y sobretodo en recesión. Desde el punto de vista del mercado de empleo, no hay respuestas milagrosas, pero si es cierto que una mayor flexibilidad lo adaptaría mejor al ciclo económico, permitiendo ajustes más suaves, igual que crecimientos de mayor calidad. Cuando crezcamos de nuevo, que lo haremos, volveremos a incorporar nuevamente personas en condiciones, digamos de calidad dudosa.

La destrucción de empleo fundamentalmente afecta a las personas. Sí, a los indicadores, a las empresas y al marketing nacional también, pero lo importante son las personas y les afecta porque crea, cuanto menos, incertidumbre en sus ingresos, limita sus posibilidades de mejora profesional y por ende disminuyen las expectativas de bienestar vital.

Que el mercado de empleo expulse trabajadores no significa en ningún caso que no existan oportunidades o incluso que no cree posibilidades de empleo. Un trabajador no busca mercado, busca un puesto de trabajo, uno sólo, su puesto (otro tema son las condiciones en las que está dispuesto a aceptar o buscar ese nuevo puesto). En épocas como la presente para facilitar esta labor hay que actuar en varios niveles:

1. Saber que quiere cada uno de los buscadores de empleo. Uno a uno, no por sectores, ni por grupos comunes, de manera individual.
2. Saber que aporta cada uno de los trabajadores
3. Saber que puestos se están demandando

Sólo uniendo lo que quiere el trabajador, lo que aporta actualmente y los puestos disponibles, podremos hacer una verdadera política de flexibilización del mercado laboral

1.500 orientadores profesionales, ¡genial! Ya hemos dado un paso, pero ¿qué es orientar a un trabajador? No sólo debemos enterarnos de lo que aporta (su CV) ni tampoco sólo orientarle hacia la formación a nuestro alcance. El inicio de un proceso de recolocación parte de:

1. Saber que quiere, en que condiciones y el por qué de ellas.
2. Conocer que aporta, más allá de títulos, experiencias y habilidades profesionales. Además de enseñarle a buscar.
3. Mostrarle los puestos disponibles y las condiciones. Puestos reales

Estos tres puntos son básicos e ineludibles si queremos culminar con éxito la labor a la que nos enfrentamos.

La tercera, siendo menos importante en épocas de vacas gordas, toma ahora un especial significado. Para llevarla adelante tenemos algunas carencias:

- No disponemos de un sistema nacional que nos permita conocer, con realismo, la demanda de empleo y sus características. No hablo de encuestas y extrapolaciones, hablo de puestos de trabajo con “nombres y apellidos”. Necesitamos no sólo los 1500 **orientadores** (que me parecen muy pocos pesando en la no discriminación sectorial) Necesitamos una labor activa de **captación de puestos de trabajo**, personas dedicadas a ponerse en contacto con las empresas para conocer sus necesidades de perfiles profesionales. Esto es tan importante como los orientadores.
- No disponemos de un sistema que muestre a los empresarios de manera veraz las **personas disponibles que encajan** con sus demandas.
- No disponemos de un sistema de seguimiento de **puestos vacantes a corto y medio** plazo que las empresas van a generar.
- Necesitamos no sólo orientadores profesionales y captadores de puestos, también **gestores de proyectos de recolocación** que coordinen la orientación, la captación de puestos, el deseo del trabajador y, cómo no, los itinerarios de formación.

Para alcanzar el pleno empleo, no olvidemos es el objetivo final, necesitamos abordar con urgencia una mayor flexibilidad en el mercado laboral, pero no desde el punto de vista económico sino de la información. Hay que dotarle de una mayor transparencia, tanto de ofertas de puestos como de demandantes de puestos.

Una vez que tengamos el umbral de trabajadores que no están dispuestos a incorporarse al mercado en las condiciones que ofrezca (paro friccional) será el momento de hablar de otros tipos de flexibilizaciones o de seguri-flexibilizaciones.

La formación es el eslabón entre orientación y captación de puestos y, aunque mediante análisis macro se pueden establecer las líneas generales de la necesaria, también debemos establecer un sistema formativo específico para el desempleado, sistema supeditado a la orientación y la captación.

La recolocación gubernamental sólo tendrá éxito si los orientadores son buenos conocedores de las personas y del mercado, si hay una acción proactiva de captación de puestos, si se imparte la formación adecuada cuando sea precisa supeditándola a los puestos, y si hay un seguimiento individualizado y continuo del trabajador en vísperas de emplearse.

Por otra parte, recolocar a los trabajadores puede resultar ser un buen negocio para todos. Cuanto antes se incorpora el trabajador al mercado antes empieza a cotizar y menos prestaciones por desempleo saca del sistema. La máxima a perseguir es que **quien quiera trabajar de manera digna debe poder hacerlo** y debemos invertir gasto público en ello, pero aquellos **que teniendo la oportunidad, no quieran, no deben percibir un euro para conseguir su motivación.**