

Del mercado de trabajo al mercado de empleo.

Estamos asistiendo a un cambio sin precedentes en la función de producción de nuestra economía, que no sólo afecta a niveles macroeconómicos sino también muy micros; cada vez más el factor trabajo deja de ser infinito (fácilmente reemplazable o con costes asequibles) para cobrar una importancia vital. Se estima que en los Estados Unidos habrá un déficit de 10 millones de empleos en el 2010; en España se estiman, manteniendo las fuertes tasas de inmigración de los últimos años (poco probable o quizás insostenible) un déficit medio de 2 millones de empleo cualificados en 10 años.

Este futuro no tiene porque ser negativo, en absoluto, simplemente ya debemos dar pasos para avanzar sin remedio hacia una sociedad del conocimiento, alto valor añadido y donde la persona, el individuo es el eje de todo. No serán los colectivos los que marquen las pautas, ni colectivos sociales, ni empresas ni políticas globales. A partir de este punto podemos desarrollar una gran multitud de cambios que deberemos afrontar en el enfoque de nuestras políticas de gestión de personas, en estas breves líneas me centraré exclusivamente en el ámbito más global, el mercado de trabajo y su regulador.

El regulador del mercado de trabajo es el Gobierno Estatal, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y, públicas son las Políticas Activas de Empleo (PAE). ¿Necesitamos afrontar una reforma del SPEE y de la aplicación de las PAE, para ajustarnos a los tiempos venideros?, la respuesta no es otra que un rotundo sí, y cuanto antes lo hagamos más ventajas tendremos sobre nuestra competencia global y mayores posibilidades de mantener un estado de bienestar fortalecido y sobretodo social. La reforma tiene que potenciar sus funciones.

Hasta ahora hablamos de la intermediación como el gran elemento de medida del SPEE y del resultado de las PAE, pero debemos anteponer al individuo, como unidad no como colectivo, a las demandas del mercado de trabajo. El mercado de trabajo se irá adaptando a las demandas de empleo existentes, luego la orientación profesional es la clave a desarrollar ya. Puede sonar radical, pero las PAE deben de fomentar la autogestión de la carrera profesional en cada persona, todos tenemos que sentirnos dueños de nuestro futuro profesional y debemos ser responsables del mismo.

Las PAE deben, entre otros conceptos, ayudar a todos los individuos a ser sus propios gestores de carrera profesional. Con independencia de las competencias y de la calidad de las mismas, las circunstancias que nos rodean individualmente, influyen en nuestra motivación, en nuestros anclajes profesionales y por tanto en nuestra empleabilidad.

Si nos enfrentamos a fuertes déficits de demanda de empleo, necesitamos potenciar la incorporación al mercado de las personas que ahora están fuera porque no encuentran trabajo (mercado opaco) o porque el trabajo que hay no cumple los requisitos aceptables por el empleado. No se trata pues, de dar más formación, de ajustar las competencias de los trabajadores a las necesidades de las empresas; será justo al contrario. La empresa tendrá que ajustarse a las necesidades de los trabajadores, pero estos deben ser conscientes de mantener su empleabilidad.

Todos los trabajadores, en activo o en búsqueda deberían poder disponer de un verdadero servicio de orientación profesional, servicio que catalogaría con exactitud las demandas de los trabajadores y que permitiría a las empresas tomar las decisiones oportunas para ajustarse a los “recursos existentes”. Lo mismo hacen hoy con el petróleo, con las TIC’s o con los consultores.

La intermediación, aún siendo importante, cobra una menor dimensión y se debe centrar en aquellos colectivos que precisan de un proceso de reciclaje de competencias para poder incorporarse al mercado. Parece existir un concepto general, según el cual si existe un puesto de trabajo esté podrá ser siempre cubierto, esto dejará de ser cierto, pero en cambio si seguirá funcionando el axioma básico del empleo:

“cuanto más tiempo está un trabajador fuera de un puesto de trabajo, más dificultades tendrá para incorporarse a un nuevo puesto y de menor calidad será este”.

Este colorario nos invita a desarrollar PAEs para grupos menos favorecidos, pero siempre individualizadas y también nos invita a reducir el tiempo de búsqueda de empleo, no es aceptable que con estos escenarios de cambio tengamos más de 275.000 personas buscando empleo activamente que tardan hasta 3 meses en encontrarlo, 190.000 que tardan entre 6 y 9 meses y 141.000 entre 9 y 12 meses, además de otras 600.000 que tardan más de esos 12 meses.

Es adecuado, en algunos casos apelar a la responsabilidad social de las empresas, respecto a la incorporación de trabajadores al mercado laboral,

con mayores dificultades, aunque en mi opinión debería ser el sistema público el que a través de las Políticas Pasivas de Empleo debiera incentivar la contratación de estos trabajadores, ahora bien, serán las Políticas Activas de Empleo las que hagan más atractivos a los trabajadores frente a las empresas y den a estas pistas de cómo deben organizar sus sistemas de trabajo para atraer y retener talento.

Javier Martín de la Fuente
Director General Creade