

PERSPECTIVAS ECONÓMICAS 2016



Andreu Cruañas, presidente de **Asempleo**

Empleo 2016: Crear oportunidades y seguridades

Atisbar el comportamiento del mercado de trabajo en España en 2016 tiene más dificultad de lo habitual. En una situación general con mayor certidumbre política y sin factores internacionales de volatilidad como pueden ser la evolución de China, el precio del petróleo, la crisis de los refugiados o el impacto de las amenazas de seguridad que afectan a Europa, por poner algunos ejemplos, podríamos aceptar el consenso de los analistas y esperar un crecimiento del empleo, para este año, de alrededor del 2,7% y una reducción de la tasa de paro hasta el 19% , lo que supondría crear unos 400.000 empleos en un entorno animado por el consumo interno. Por lo tanto, aunque debemos esperar lo mejor, esta previsión está sujeta al principio jurídico "*rebus sic stantibus*", o sea, mientras las cosas se mantengan como están.

Sinceramente, creo que, en lo que respecta al medio plazo, el elemento más determinante es el político ya que los demás, tomen la dirección que tomen, tendrían impacto a partir del tercer trimestre. Tan importante es contar con un gobierno que actúe como que ese Ejecutivo acometa la parte que le corresponde en la resolución de los desafíos que tenemos por delante. Que no son pocos.

Apunto, a continuación algunos factores que considero característicos de nuestra situación actual y que deberíamos tener en cuenta. Por un lado, una coyuntura como la que hemos descrito, y que todos deseamos que se confirme, exige también un mercado de trabajo que tiene que ser capaz de atender suficientemente, y de forma ágil, las necesidades que hoy mismo están planteando las empresas. Acceder sin dilación a capital humano cualificado y con la capacidad de adaptación e implicación necesaria es requisito indispensable para sustentar los proyectos y acometer las expansiones que en este momento hay

ganas de impulsar. Debemos dejar constancia aquí que, desde hace más de un año, las empresas de gestión de empleo (selección, ETT y consultoría) estamos detectando, cada vez más, insuficiencia de candidatos idóneos para cubrir puestos de trabajo con cierta especialización o experiencia.

En paralelo a esta demanda de disponer de equipos con talento están las expectativas de las personas que desean (o, sobre todo, necesitan) trabajar. Ciertamente, el objetivo es crear puestos de trabajo y dotar éstos de estabilidad; pero ayudaría mucho – mucho – empezar por activar a las personas y despertar sus capacidades. El mercado debería estar en condiciones de ofrecer, por lo menos, oportunidades de obtener experiencias laborales y de que se encuentren y conozcan empresas y trabajadores. Y en esta labor, el Gobierno debería dar las mayores facilidades posibles: contratos de prácticas y aprendizaje para jóvenes, políticas activas de empleo que se combinen con las pasivas (prestaciones) y produzcan un efecto activador y dinamizador o bien experiencias temporales que, como es el caso de las gestionadas por las Empresas de Trabajo Temporal, permitan adquirir empleabilidad a través de diversos desempeños y de una formación intensiva y actúen como lanzaderas y trampolines hacia el empleo estable, etc. No es nada nuevo. Es lo que se viene aplicando a los países más exitosos de nuestro entorno.

Temporalidad

Y que quede claro que esto no implica hacer un mal uso de la contratación temporal. Al contrario, la temporalidad está para atender necesidades temporales y no encubrir puestos de trabajo que, en realidad, son indefinidos. Debería ser una puerta de entrada al mercado de trabajo y una valiosa herramienta de flexibilidad para empresas y trabajadores.

Debemos dejar constancia aquí que, desde hace más de un año, las empresas de gestión de empleo estamos detectando insuficiencia de candidatos idóneos para cubrir puestos de trabajo con cierta especialización o experiencia

PERSPECTIVAS ECONÓMICAS 2016

Como vemos, no es cuestión únicamente de alinear oferta y demanda, o sea, necesidades de empresas y expectativas de quienes trabajan o quieren incorporarse al mercado de trabajo: Con 4,8 millones de personas desempleadas y el 60 por ciento de ellas con más de un año en esta situación, es muy necesario activar soluciones que faciliten la inclusión laboral más cuantiosa y rápida posible de aquellas personas que estén en condiciones de hacerlo y contar para ello con la implicación y colaboración entre servicios públicos y privados.

No hace falta ser alarmista, las cifras hablan por sí solas y la tarea es sencillamente ingente. Resolver el desempleo de una forma más o menos óptima afectará, desde luego, a la sostenibilidad de nuestro sistema de pensiones, a la recaudación fiscal, al consumo, a la insatisfacción y malestar de grandes capas sociales pero, sobre todo, a nuestra cohesión como sociedad.

Hay que tener en cuenta, además, que un 42 por ciento de los trabajadores ocupados desempeñan un trabajo que requiere una cualificación diferente de la que tienen. De ellos, el 28 por ciento están sobre-cualificados para el puesto que ocu-

facilitar la regularización y el afloramiento de grandes bolsas de empleo irregular o no declarado. Como ejemplo, un aumento del 1,75 por ciento de la tasa de participación de las Empresas de trabajo temporal (actualmente en el 0,5 del mercado) produciría un impacto de disminución de la economía sumergida de un punto porcentual del PIB y un incremento de la recaudación de más de 3.000 millones de euros.

El segundo factor es reformar profundamente los mecanismos de entrada en el mercado de trabajo y las llamadas políticas activas de empleo. Y para ello hay que partir de la base de que dichas políticas no sólo no corresponden en exclusiva al sector público; al contrario, el grueso de la intermediación laboral, de la formación para el empleo y de la orientación está siendo soportado por empresas y trabajadores sin el concurso de las administraciones. Por lo tanto, la reforma de las políticas activas que se reclama a España desde la Unión Europea debería contar con todo aquello que el mercado ya está haciendo con bastante eficacia y con eficiencia a pesar del marasmo de las modalidades contractuales, de la inseguridad jurídica deri-

La temporalidad está para atender necesidades temporales y no encubrir puestos de trabajo que, en realidad, son indefinidos. Debería ser una puerta de entrada al mercado de trabajo y una valiosa herramienta de flexibilidad para empresas y trabajadores

pan (sobre todo jóvenes menores de 30 años) y el 14 por ciento infra-cualificados. Si lo pensamos bien, este dato, por sí solo, ya indica una patología muy severa de nuestro mercado. Así se explican la fuga de talento y el efecto desánimo que ha repuntado en la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2015. En concreto, la población activa se ha reducido en más de 153.000 personas en el último año.

Otros factores

Esto nos lleva también a otros factores que son claramente estructurales y que es preciso abordar.

El primero es atacar decididamente el empleo no declarado y la economía sumergida. Se estima que más del 20 por ciento del PIB (240.000 millones de euros) no circula por los canales legales. Esto supone 1,3 millones de puestos de trabajo totalmente en fraude y otros 2,7 millones de puestos con diverso grado de afectación. El impacto de este fenómeno es letal para la economía, las arcas públicas y la protección de los trabajadores. Se trataría de facilitar, con una combinación de firmeza y gradualidad, la incorporación de estos trabajadores a los canales regulados y protegidos a través de un mayor control y una mayor intervención de agentes profesionalizados en la intermediación laboral. La utilización correcta de las fórmulas ya existentes para facilitar la flexibilidad podría canalizar y

vada de la interpretación de las normas (véase lo que ha sucedido con la ultraactividad y del efecto que esto tendrá en algunas decisiones de inversión) y de la desconexión entre los estudios ofertados y las necesidades del tejido productivo.

Conectado con las políticas activas, un tercer aspecto, pero no menos importante es la orientación para el empleo. Las empresas hacen previsiones y planes basados en expectativas a corto o, como mucho, a medio plazo. Si tenemos en cuenta que las PYMES gestionan en torno al 65 por ciento del empleo, es fácil deducir que es necesario ampliar y mejorar las herramientas disponibles para proyectar, de acuerdo con la evolución de los sectores y sus profesiones y capacidades asociadas, las necesidades, a largo plazo, de capital humano y los contenidos formativos necesarios y útiles tanto para quienes ingresan en el mercado como para quienes transitan por él. Desde el sector de las Agencias de Empleo - ETT estamos trabajando intensamente para procesar la experiencia de la información que recogen diariamente nuestras más de 800 oficinas, en contacto con más de 120.000 empresas. Y nos encantaría compartir esta información al servicio de los objetivos generales y de una estrategia ambiciosa.

Si acometemos o siquiera empezamos a ocuparnos este año de estas cuestiones habremos entrado en un escenario que pivota entre las oportunidades que hay que aprovechar y las nuevas seguridades que todos reclamamos.