



OPINIÓ D'ACTUALITAT

La paradoxa de la desocupació

I. EL PROBLEMA

La situació comença a repetir-se cada vegada amb més freqüència: mentre en alguns llocs d'Espanya les empreses tenen dificultats creixents per trobar treballadors adequats a les seves necessitats, en altres les taxes de desocupació es mantenen elevades. Aquest desajustament entre ofertes i demandes d'ocupació es produeix tant entre diferents Comunitats Autònomes, com també dins de cadascuna d'elles, inclús, en alguns mercats de treball locals.

Aquesta paradoxa de la desocupació en el nostre país té importants conseqüències per a les empreses, l'economia i la societat. En primer lloc, les empreses no creen tota l'ocupació que podrien, i la seva productivitat i possibilitats de creixement es veuen afectades com a conseqüència de no trobar treballadors amb la qualificació adequada. En segon lloc, es malgasten recursos humans importants que romanen ociosos. En tercer lloc, el manteniment d'elevades taxes d'atur perpetua el drama d'aquells que es veuen incapacitats de realitzar-se personalment per manca d'ocupació.

El problema de l'atur, per tant, segueix sent una de les grans preocupacions de la nostra societat i un dels grans reptes de la política pública. Fins ara la solució era clara: augmentar el ritme de creixement del PIB. Aquesta estratègia ha donat els seus resultats. Però ja no podem confiar només en ella. Necessitem un mercat de treball que funcioni molt millor i sigui eficient a l'hora d'ajustar ofertes i demandes d'ocupació. Al contrari, en el futur, el creixement vindrà acompanyat de pressions inflacionistes.

És urgent trobar solucions a aquesta situació en la qual, d'una banda, existeixen moltes persones que desitgen treballar i no troben ocupació i, d'altra, hi ha ocupacions que romanen vancants perquè les empreses no troben treballadors adequats a les seves necessitats. Aquestes solucions han d'estar basades en una anàlisi rigorosa de les causes i en el disseny de mesures eficaces.

II. LES CAUSES

Com succeeix amb tot problema persistent, no hi ha una causa única que expliqui aquesta paradoxa de la desocupació en el nostre país. Però es poden apuntar, almenys, quatre causes estructurals i una relacionada amb la fase expansiva de l'economia. Deixant a banda aquesta darrera per la seva naturalesa més conjuntural, les quatre causes de fons semblen ser les següents:

1ª) Una primera causa està relacionada amb la baixa mobilitat geogràfica dels treballadors desocupats, encara que cal conèixer si aquesta escassa mobilitat és deguda a la resistència dels treballadors a desplaçar-se o a l'existència d'obstacles objectius que desincentiven aquesta mobilitat.

2ª) El fet de que aquest desajustament es produeixi també dins de les Comunitats Autònomes i en alguns mercats de treball locals apunta a una segona causa relacionada amb la inadequada Formació Professional dels desocupats.

3ª) Una tercera causa és la baixa taxa d'activitat i ocupació femenina, tant en relació amb la d'altres països europeus com respecte a la dels homes. D'aquí que s'hagin de remoure els obstacles que impedeixin aprofitar les possibilitats que ofereix la demanda potencial d'ocupació per part de les dones.

4ª) Els efectes positius del creixement sobre el benestar han fet que els treballadors espanyols no estiguin disposats a ocupar determinats tipus d'ocupacions. En aquesta situació, el recurs a la immigració s'ha convertit en una necessitat per garantir la continuïtat del creixement, l'augment i el rejuveniment de la població laboral, així com per contribuir al sosteniment futur del sistema de pensions de jubilació basat en el repartiment des dels actius als jubilats.

Mobilitat geogràfica interior, millora de la Formació Professional, major ocupació femenina i immigració són els quatre pilars sobre els quals s'han de basar les respostes al problema de la desocupació en el nostre país. Convé aprofundir una mica més en algunes d'aquestes causes per fer després algunes propostes.

I. El problema de la baixa mobilitat geogràfica interior

Hi ha diversos factors que poden explicar la baixa mobilitat interior dels treballadors desocupats o dels que desitjarien trobar una ocupació millor. En primer lloc, el nivell de renda que ha assolit el nostre país i l'existència

de prestacions públiques de desocupació constitueixen frens a la mobilitat. Aquest fenomen no és específic del nostre país, sinó que constitueix un tret comú als països més desenvolupats de la Unió Europea. En segon lloc, existeixen obstacles objectius que desincentiven aquesta mobilitat, com és la dificultat d'accés a la vivenda o la manca de programes d'ajuda i de serveis socials de suport als desplaçats. En tercer lloc, la manca de mobilitat pot ser deguda també a un problema de manca d'informació per part dels treballadors desocupats pel que fa a les ofertes de treball que existeixen en altres llocs i que, de conèixer-les, podrien portar-los a desplaçar-se.

Segons un recent estudi sobre la mobilitat geogràfica publicat pel Consell Econòmic i Social, els treballadors desocupats o ocupats no mostren una especial resistència a desplaçar-se, especialment les persones d'edats compreses entre els 20 i els 35 anys. De fet, les dades de l'Enquesta de Migracions de l'EPA assenyalen que el nombre de treballadors que canvien de residència està creixent des de finals dels anys vuitanta i que aquest creixement s'ha mantingut durant els anys noranta, quan la recuperació del creixement i una major igualació de renda interregional a Espanya podria fer pensar en una menor disposició a canviar de residència per motiu d'ocupació.

Si acceptem que no hi ha una especial resistència dels treballadors a desplaçar-se en la recerca d'una nova o millor ocupació, aleshores s'ha de buscar en una altra banda les raons d'aquesta escassa mobilitat cap a aquells llocs, com és el cas de Catalunya, on existeixen ocupacions sense cobrir. Possiblement hi ha un primer conjunt de raons que tenen a veure amb: 1) l'elevat preu de la vivenda i la manca de sòl urbanitzable; 2) la inexistència de polítiques d'ajut al desplaçament; 3) l'escassetat de serveis socials de suport als desplaçats i a les seves famílies, tant en les zones d'origen com de destí; o, 4) l'existència de diferències lingüístiques poden desincentivar la mobilitat, especialment quan els que es desplacen són treballadors amb fills en edat escolar.

A aquests factors que frenen la mobilitat, i que tenen a veure amb les condicions en que té lloc el desplaçament i la seva inserció en els nous llocs de destí, cal afegir altres que estan relacionats amb el mal funcionament de la intermediació que realitzen els serveis públics d'ocupació. Lamentablement la descentralització de les polítiques d'ocupació cap a les Comunitats Autònomes que abans duia a terme l'INEM no ha millorat encara, en la mesura que s'esperava, la qualitat de gestió de la intermediació i, al contrari, de moment ha empitjorat la difusió de la informació existent entre les diferents Comunitats Autònomes.

En aquest moment no hi ha a Espanya cap sistema, ni bo ni dolent, d'informació en temps real a nivell estatal que asseguri la interconnexió entre les bases de dades dels diferents serveis d'ocupació que funcionen a nivell autonòmic i local i que permeti conèixer als treballadors quines són les ofertes d'ocupació i als empleadors la qualificació dels treballadors disposats a desplaçar-se per ocupar una oferta de treball. No

deixa de sorprendre que aquests problemes d'interconnexió es plantegin en un moment en que el desenvolupament de les tecnologies de la informació i de la comunicació han fet desaparèixer les distàncies.

2. La manca de connexió entre la Formació Professional i les necessitats del mercat de treball

La Formació Professional, tant la reglada como la no reglada, i, en un sentit ampli, els estudis professionals superiors no acaben de funcionar com caldria esperar i són necessaris en una economia i en un país modern i desenvolupat. Els problemes es presenten tant en les noves professions relacionades amb les noves tecnologies com en determinades professions o oficis que tornen a ser més demandats per les empreses del que succeïa fa uns anys. De mantenir-se l'actual situació, en els propers anys la mancança de treballadors joves ben formats no permetrà el relleu generacional ni el rejuveniment d'alguns sectors, com és el cas de la metal·lúrgia.

Les causes d'aquest dèficit estan repartides entre el sistema educatiu i les empreses. Malgrat les successives reformes que s'han dut a terme, el model educatiu espanyol encara té importants espais buits i ineficiències. D'una banda, l'oferta educativa posterior a l'ensenyament obligatori segueix estant polaritzada entre els estudis de Formació Professional, que per la resta de raons gaudeixen d'escàs atractiu, i els estudis universitaris. No hi ha en el nostre país una oferta intermèdia d'estudis professionals superiors no universitaris que ofereixi als estudiants possibilitats diferents i atractives entre la Formació Professional i la Universitat, com sí existeix en altres països.

D'altra banda, dins dels actuals ensenyaments professionals existeixen problemes importants entre els continguts formatius i les necessitats de les empreses. Aquest desajustament és especialment greu en el cas de la Formació Professional reglada. El valor de mercat de les actuals titulacions de Formació Professional és molt baix, especialment en les titulacions relacionades amb el sistema productiu.

Les empreses han de jugar un paper important en la solució d'aquest problema. En l'etapa de forta reconversió industrial possiblement es va pensar que certes qualificacions professionals ja no serien necessàries en el futur. Però no ha estat així. Tots hem de ser conscients de que els estudis de Formació Professional no poden funcionar bé si en el seu disseny i desenvolupament no s'implica de forma molt activa el món empresarial. Existeixen experiències concretes de col·laboració entre empreses i centres de formació a nivell local que estan donant bons resultats.

Per la seva naturalesa, la Formació Professional necessita estar en estreta relació amb les necessitats específiques que té el món productiu

i, en la mesura del possible, anticipar-se a elles. D'aquí que, les empreses hagin de ser un agent molt actiu en la identificació de les necessitats futures de formació Professional dins de cada sector. I han de comprometre's en l'adquisició de les habilitats pràctiques necessàries per formar bons professionals. El model exitós de Formació Professional és un model dual, en el que la responsabilitat està compartida entre el sistema educatiu i les empreses. És des d'aquesta perspectiva des de la que s'ha de plantejar les propostes de revisió del sistema de Formació Professional.

3. Reduïda taxa d'activitat i ocupació femenina

El tercer pilar que falla en el funcionament del mercat de treball és la baixa participació laboral femenina. Serà impossible aconseguir els nivells de desenvolupament i benestar dels països europeus més avançats si no s'aconsegueix millorar la taxa d'ocupació femenina en el nostre país. Aquesta taxa està sent molt baixa, tant en relació amb la d'altres països europeus com en relació a la taxa d'activitat i ocupació dels homes. Aquest fet implica un malbaratament de recursos productius i una limitació a la capacitat de realització de les dones en el món laboral.

Aquesta situació ha de fer-nos reflexionar pel que fa a les causes de fons. D'una banda, existeixen obstacles legals i institucionals que podrien abordar-se amb: formes de contractació adequades, guarderies i altres serveis socials, o ajuts fiscals i d'altres tipus que incentivin el treball femení. D'altra banda, en les empreses espanyoles existeix encara una cultura de gestió impregnada d'aquestes desviacions inconscients que impedeixen aprofitar les possibilitats existents per a que les dones ocupin llocs de treball tradicionalment ocupats per homes. Així, com un exemple que deixa palès aquests desviaments, és freqüent observar que les estimacions de demanda futura d'ocupació que es fan per part d'alguns sectors o empreses se segueixen formulant en terme de "homes". Una altra dada que apunta en la mateixa direcció és el fet de que on més problemes d'ocupació existeixen és en aquelles activitats on el 100% dels treballadors de les empreses eren o són homes.

És necessari trencar aquests desviaments i inèrcies per poder percebre els "jaciments" d'ocupació que les empreses tenen en mà d'obra femenina. De fet, en algunes zones com en el Vallès Occidental algunes empreses han emprès amb èxit accions orientades a formar professionalment i incorporar dones a ocupacions reservades tradicionalment als homes. En altres casos, existeixen experiències d'algunes empreses que estan reorganitzant la producció per ocupar dues dones a temps parcial en un lloc de treball que abans l'ocupava un home a jornada completa. Possiblement en aquest camp la necessitat acabi transformant-se en virtut i, per aquesta via, augmenti la participació laboral femenina.

4. Necessitat d'una política migratòria conscient

L'economia espanyola necessita augmentar els fluxes d'immigració si vol seguir creixent. Els problemes esmentats d'escassa mobilitat interior, la manca de mà d'obra qualificada en algunes activitats, la baixa taxa d'ocupació femenina i, a més, la caiguda de la natalitat, no permetran cobrir les necessitats d'ocupació de les empreses espanyoles en el futur. Amb un creixement econòmic moderat i sostingut les necessitats d'ocupació superaran a l'oferta d'ocupació autòctona. Això planteja un horitzó de tensions de salaris i de preus que perjudicarà la competitivitat i el creixement.

Les necessitats d'immigració seran intenses en el segment de mà d'obra no qualificada, especialment en els sectors de serveis, agricultura i construcció, activitats que de forma creixent són rebutjades pels treballadors espanyols. Però aquestes necessitats es plantegen també en relació amb alguns treballs qualificats per als quals no existeix oferta de treballadors autòctons i que fa necessari recórrer a treballadors ja qualificats, com els procedents d'Europa de l'Est.

Ara bé, la immigració no pot plantejar-se únicament com un recurs conjuntural per ajustar el mercat de treball o per frenar l'envelliment poblacional. Una política migratòria conscient ha de plantejar-se amb tots els ingredients necessaris per assegurar que és possible la seva integració tant des del punt de vista econòmic, com social i cultural. Per a això cal planificar amb temps els fluxes immigratoris.

A més, cal dur a terme una gran tasca informativa i de persuasió cap als treballadors autòctons, els sindicats i l'opinió pública orientada a convèncer que els immigrants no treuen ocupació als nacionals, sinó que, al contrari, ocupen en una primera etapa fonamentalment ocupacions que els nadius no estan disposats a desenvolupar.

III. LES RECOMANACIONS

A partir de l'anàlisi que acabem de fer de les causes del desajustament existent en el mercat de treball, des del Cercle d'Economia volem proposar una sèrie de propostes que poden contribuir a assolir un millor ajustament entre oferta i demanda d'ocupació en el conjunt de l'economia espanyola:

1. Cal facilitar la mobilitat interior de totes aquelles persones disposades a desplaçar-se per trobar una nova o millor ocupació permanent. El cost de la vivenda, tant la de lloguer com la de propietat, constitueix el principal obstacle a la mobilitat geogràfica a Espanya. Les autoritats públiques -tant les estatals com les

autonòmiques i les locals- han de dur a terme una decidida liberalització de la política de sòl que posi a disposició dels promotors públics i privats més sòl i a preus més econòmics, no serà possible solucionar el problema de la mobilitat.

A més de la liberalització del sòl són necessàries, almenys, dos tipus de mesures. D'una banda, programes d'ajut al desplaçament i millors serveis socials complementaris. D'altra, caldria estudiar la possibilitat de millorar certs aspectes de la fiscalitat de les persones que es desplacen a un altre lloc de residència per ocupar un lloc de treball.

2. Els serveis públics d'ocupació transferits a les Comunitats Autònomes han de posar en marxa de forma urgent un sistema integrat d'informació i registre d'ofertes i demandes que permeti a les empreses i als treballadors accedir a una única i operativa base de dades amb informació en temps real de totes les ofertes i demandes d'ocupació de treballadors disposats a canviar de residència a Espanya. No deixa de ser una paradoxa que el Servei Català d'Ocupació hagi pogut integrar-se, a través de la xarxa europea EURES, amb la regió del Sud de França sense que existeixi connexió amb les diferents Comunitats Autònomes d'Espanya.
3. S'ha d'aprofitar les noves oportunitats que ofereix Internet per millorar el funcionament del mercat de treball. Tal i com ja ho estan fent alguns països, seria necessari crear un gran "portal" en la xarxa on s'ofereixi informació exhaustiva sobre l'oferta i demanda d'ocupacions existent en temps real. Això permetria disposar d'un banc d'ocupació que connecti tant els serveis públics com els privats; d'eines per a l'elaboració i col·locació en la xarxa dels curriculum de les persones disposades a desplaçar-se; d'assessorament a les empreses en la recerca dels treballadors més adequats; d'informació sobre temes relatius a formació, auto-ocupació i educació en general; així com del tractament específic de qüestions relacionades amb l'ocupació femenina i altres col·lectius com joves, majors de quaranta-cinc anys o persones discapacitades.
4. Els serveis públics d'ocupació han de millorar la qualitat del procés de selecció dels candidats i garantir que els elegits responen a les condicions de les ofertes d'ocupació de les empreses. L'actual baix nivell de participació d'aquests serveis públics en l'ajustament d'ofertes i demandes d'ocupació que tenen lloc en el nostre país és degut, en gran part, a un defectuós procés de qualificació i classificació de les demandes d'ocupació que arriben a aquests serveis públics, tal com s'assenyala en l'anteriorment esmentat estudi del Consell Econòmic i Social.
5. La mobilitat geogràfica interior ha de facilitar-se ja durant el període educatiu. La plena mobilitat dels estudiants universitaris espanyols és el pas previ necessari per a la posterior mobilitat laboral. Cal

promoure tots els obstacles a la mobilitat dels universitaris i fomentar-la de forma activa.

6. Per a alguns treballadors i professionals l'idioma pot ser un obstacle a l'hora de traslladar-se a comunitats amb llengua pròpia, com és el cas de Catalunya. Però l'existència de diferents idiomes en el nostre país constitueix una riquesa col·lectiva que hem de protegir i impulsar. Per això és important contribuir entre tots a facilitar els desplaçaments i l'adaptació mitjançant programes d'acollida, especialment quan els que es desplacin siguin famílies amb fills en edat escolar. La mobilitat dels estudiants universitaris assenyalada en el punt anterior pot contribuir de forma important a això.
7. El nostre sistema educatiu necessita una profunda i reflexiva reforma, tant pel que afecta a l'educació obligatòria com als estudis post-obligatoris. Pensem que l'anomenat "Informe Bricall" sobre la reforma dels estudis superiors, universitaris i no universitaris, constitueix una peça important per dur endavant aquesta reforma. A més de millorar la qualitat dels estudis existents de Formació Professional reglada i d'educació universitària, la reforma ha de potenciar un altre tipus d'estudis professionals superiors no universitaris de cicle curt, ben connectat amb la Formació Professional i que permeti establir trànsits "curriculars" amb els estudis universitaris, tal com ja succeeix en altres països europeus.
8. S'ha d'aconseguir que els estudis de Formació Professional reglada recuperin el valor de mercat i el prestigi professional que van tenir en el passat, quan les escoles de mestratge i les escoles d'aprenents de les empreses constituïen centres que comptaven amb una elevada reputació social i professional. Per a això les empreses i els sindicats han de comprometre's en la recuperació d'aquestes institucions de formació interna i donar reconeixement professional i transferibilitat a aquest tipus de formació.
9. El món de l'empresa i de les seves associacions sectorials i patronals ha de tenir una participació activa en el disseny i planificació dels estudis de Formació Professional. El model d'èxit és un model dual, amb responsabilitat compartida entre el sector públic i el sector empresarial en totes les etapes d'aquest tipus d'estudi. En particular, els empresaris i les seves entitats representatives han de desenvolupar una tasca activa de prospectiva que permeti detectar amb anticipació els dèficits actuals i les necessitats futures en aquest tipus d'especialització professional.
10. Proposem que en aquelles especialitats de la Formació Professional reglada on existeixen majors dèficits de treballadors qualificats, els estudiants rebin un salari de formació des del mateix moment en que inicien els seus estudis. El període de formació escolar ha de ser complementari amb pràctiques obligatòries i retribuïdes de la mateixa forma en les empreses. El finançament d'aquest salari de formació hauria de ser cobert pels fons del FORCEM.

El dèficit actual d'alumnes en algunes especialitats no és únicament ni fonamentalment un problema de manca de prestigi social d'aquests estudis. És un problema d'expectativa d'ingressos per part d'alumnes que escullen aquesta opció. A l'haver perllongat l'educació secundària obligatòria fins als setze anys i coincidir la finalització d'aquests estudis obligatoris amb l'edat legal per incorporar-se al mercat de treball molts joves tenen ara un incentiu molt fort per abandonar la seva formació i començar d'immediat a tenir uns ingressos propis.

11. És necessari remoure els obstacles que dificulten la incorporació de la dona al món del treball, a través de mesures com: 1) la introducció de formes de contractació laboral més flexibles i adequades a les necessitats de les dones treballadores; 2) l'augment dels serveis socials, com guarderies, l'assistència domiciliària i l'adequació dels horaris al treball de les famílies; 3) incentius fiscals i ajudes públiques que fomentin la contractació de dones per part de les empreses; 4) el tractament fiscal favorable de les despeses que tenen les dones treballadores per contractació de terceres persones per cuidar dels fills; i, 5) la creació de programes de formació i reciclatge professional que afavoreixin la incorporació de les dones al món del treball després d'una llarga absència per maternitat.
12. Les empreses han d'adaptar els seus sistemes interns de treball i canviar algunes actituds per poder aprofitar les possibilitats que ofereix la mà d'obra femenina. En moltes ocasions el no aprofitament d'aquesta població treballadora és més un problema de cultura de gestió i d'actituds inconscients per part de les empreses que de manca d'aptituds laborals de les dones. Algunes experiències de Formació Professional femenina que s'estan duent a terme en activitats tradicionalment reservades als homes mostren que el problema és més cultural que objectiu. Per això, aquestes experiències haurien de ser conegudes, difoses i posades en marxa per altres empreses i sectors.
13. S'ha de planificar amb temps una política immigratòria que ordeni el cabdal d'immigrants, augmenti el nombre actual d'immigrants amb permís per treballar en el nostre país i que assegurï la seva integració, incorporant-los a tots els mecanismes de mercat del treball, de la Seguretat Social i del sistema impositiu. En les actuals condicions en que es mou l'economia i la demografia espanyola la immigració constitueix un flux necessari de mà d'obra per al bon funcionament del mercat de treball. Aquestes necessitats es plantegen especialment en activitats no qualificades que els treballadors espanyols no estan ja disposats a desenvolupar. Però la necessitat es deixa sentir també en activitats que exigeixen certa qualificació professional que el mercat interior no podrà subministrar a curt termini.

Abril del 2000

