

Descentralización productiva

El contexto de los nuevos yacimientos de empleo ha cambiado notablemente desde la aprobación del Libro Blanco sobre “Crecimiento, competitividad y empleo” por el Consejo Europeo en el año 1993. Este Libro Blanco respondía entonces a una sola razón: el desempleo

Secretaría de Empleo FE CC.OO.

A partir de entonces se han elaborado diversos trabajos, que se han presentado como documentos a la Comisión Europea, entre los que cabe destacar el de “Iniciativas locales de empleo”. Se trata de un estudio que, siguiendo los planteamientos del Libro Blanco, analiza y explora la potencialidad de los ámbitos que configuran los nuevos yacimientos de empleo, donde se señalan algunas de las dificultades que pueden encontrar éstos para su puesta en marcha y desarrollo: económicas, jurídicas, administrativas, organizativas, culturales y de comportamiento.

El Consejo Europeo de Essen (1998) apostó por un seguimiento de la evolución del empleo, estableciendo cinco áreas de actuación prioritarias: el refuerzo de las inversiones en formación profesional, el aumento de la intensidad en empleo, la reducción de costes laborales indirectos, la mejora en la efectividad de las políticas referidas al mercado de trabajo y las medidas a favor de los grupos que sufren mayor riesgo de exclusión en el mercado laboral.

Es evidente que en los últimos diez años la sociedad ha experimentado grandes cambios demográficos, económicos, tecnológicos, políticos y culturales. También hemos constatado que la globalización ha contribuido al incremento del desempleo que afecta, sobre todo, a los colectivos y sectores más desfavorecidos por el mercado laboral: las mujeres, los jóvenes, las personas mayores de 45 años y los inmigrantes. Otras consecuencias de la globalización han sido las transformaciones en el mundo del trabajo y la crisis del Estado del Bienestar, cuyas repercusiones se dejan notar en la desregulación laboral, en la precarización y en el debilitamiento de los servicios públicos.

Desde la perspectiva de la generación de empleo, la externalización y privatización de una gran parte de los servicios públicos ha pasado de ser una alternativa para cubrir la demanda a convertirse en una práctica cotidiana. Es decir, los cambios de modelo social y cultural han dado lugar a que las nuevas demandas de servicios públicos, que no se cubren ni por la oferta pública ni por presupuestos suficientes, se oferten desde la descentralización productiva, mediante políticas de privatización y de externalización, a través de la fórmula de contratas y subcontratas. Dentro del modelo neoliberal predominante, este entramado responde al escaso interés que manifiestan las instituciones por la gestión directa y la calidad de los servicios públicos y cuyos efectos más negativos se constatan en la insuficiencia de la oferta y la escasez de presupuestos.

La detección de las nuevas necesidades sociales derivadas de los cambios culturales y del mayor nivel educativo de la población, las formas variadas de utilización del tiempo de trabajo y de ocio, el uso de las nuevas tecnologías, la necesidad de atención a colectivos como niños y niñas, la puesta en marcha de nuevos planes educativos para la atención a chicos y chicas marginados o con otras necesidades, la integración de colectivos o de personas, la exigencia de una mayor calidad en los servicios para modificar los que están

obsoletos y aproximarlos a la realidad actual, se convierten en campos laborales emergentes y esenciales a la hora de generar y buscar nuevos mercados de trabajo.

Aunque los nuevos yacimientos de empleo surgen como respuesta parcial a una crisis global, la del empleo, no podemos suponer que únicamente desde ellos se puede dar respuesta a toda esta problemática. Las necesidades sociales y educativas han de satisfacerse a través de políticas públicas que respondan a la inserción en el mercado laboral de las personas o colectivos con mayores dificultades y que generen empleos estables y de calidad.

Dentro del contexto general de los nuevos yacimientos de empleo y los servicios complementarios se han ido perfilando y concretando realidades heterogéneas en las distintas comunidades autónomas. Prueba de ello son los ejemplos que a continuación se describen, donde se demuestra que la oferta y la prestación de estos servicios responden a iniciativas e intereses distintos y, en la mayoría de las ocasiones, el carácter de estos servicios y los requisitos de calidad, es lo que menos importa.

Competencias profesionales flexibles

Una de las características de los perfiles profesionales de los nuevos yacimientos de empleo es que las cualificaciones normalizadas son escasas para los 19 ámbitos de los mismos y, por tanto, para los relacionados con los servicios complementarios.

Los cambios en las competencias de perfiles y ocupaciones introducen transformaciones en los sistemas organizativos, en los servicios desarrollados y en el trabajo: los servicios educativos complementarios necesitan de una mayor diversificación y una mejora en su calidad para responder a las demandas de la sociedad en general y de los colectivos más necesitados, con lo cual el trabajo se hace más complejo, diversificado y flexible. Por ello, entendemos que las competencias profesionales deben ser flexibles, ampliándose según las necesidades de la sociedad y las modificaciones de la demanda.