

FRANCIA

EMPLEO AL FINAL DE LA RECESIÓN¹

La crisis y el empleo. Comparación internacional

La recesión de 2008/2009 ha terminado pero aún no hemos salido de la crisis. Esta ha entrado en una nueva fase en la que hay que asumir el reto de sanear las finanzas públicas sin frenar el crecimiento y las inversiones en sectores del futuro; una nueva regulación financiera y el inicio de una reforma del sistema monetario internacional.

Apoyo al crecimiento y reducción de la deuda pública son temas muy debatidos en las dos orillas del Atlántico. La administración Obama da prioridad a la reactivación y los gobiernos europeos a la disminución de los déficits. Es necesario combinar estas dos prioridades, pero el margen es estrecho si no se quiere ralentizar el crecimiento en 2011. La disminución de las inversiones en sectores del futuro frenará la vuelta al crecimiento.

La recesión y la frágil reactivación que le sucede han afectado y afectan de manera diferente el PIB, el empleo y el paro en los países desarrollados. Las diferencias en la evolución del crecimiento y el empleo se explican por dos factores. 1) Por los diferentes modelos de crecimiento: crecimiento impulsado por las finanzas, el sector inmobiliario y las desigualdades (Estados Unidos, España, Reino Unido Islandia); impulsado por la exportación de productos manufacturados (Alemania, Japón, Corea); impulsado por el déficit público (Francia); o impulsado por la innovación (Estados Unidos, países nórdicos). 2) por los diferentes sistemas de relaciones profesionales: facilidad para despedir (Estados Unidos); porcentaje importante de empleos precarios (España); peso de la protección social (Francia); el papel de la negociación colectiva (Alemania).

A corto plazo, durante la recesión de 2008/2009, Francia ha tenido resultados “menos malos” en materia de crecimiento y empleo que la mayor parte de los países avanzados, pero peor que Alemania. La reducción temporal del tiempo de trabajo y las negociaciones colectivas ofreciendo garantía del empleo a cambio de moderación salarial han sido más eficaces que el despido discrecional americano, que el mercado dual de trabajo español (contratos indefinidos por un lado y contratos muy precarios por otro) y mejor, incluso, que la flexiseguridad de Dinamarca.

A medio plazo, en el contexto de la globalización, sólo puede defenderse un régimen de crecimiento basado en la investigación, innovación, inversión y desarrollo de las competencias.

¹Síntesis del informe sobre “El empleo al final de la recesión”, publicado el 24/01/11. Elaborado por Henri ROUILLEAULT, especialista del INSEE, a petición del Secretario de Estado para el empleo.

Crisis y empleo en Francia

La mayor parte de dificultades estructurales preexistentes en el mercado de trabajo se han acentuado con la crisis. La recesión ha afectado principalmente a las personas en situación precaria, los jóvenes sobre todo. La gestión de los planes sociales origina frecuentes tensiones en las que se da más prioridad al coste del despido que a la reclasificación de los trabajadores. El paro de larga duración, efecto diferido de la recesión, continúa creciendo y aleja del empleo de forma durable a una parte de la población. El paro de los jóvenes sin cualificación amenaza la cohesión social y la financiación de la protección social.

Continúa la tendencia igualitaria en el paro entre hombres y mujeres pero las mujeres están más afectadas por el tiempo parcial. El empleo de los seniors ha seguido aumentando. El aumento de la actividad femenina, el impacto de las reformas de pensiones de 1993 y 2003, la supresión progresiva de la prejubilaciones públicas y de las dispensas de búsqueda de empleo, han influido sobre los comportamientos.

La ruptura del contrato de trabajo consensuada ha reducido, tal como esperaban los que introdujeron la medida, los despidos individuales y las dimisiones, pero ha reducido también una parte de los despidos por motivos económicos. Afecta particularmente a los trabajadores seniors jugando, en parte, un papel de prejubilación que afecta a las finanzas del seguro de desempleo.

El Estado, los interlocutores sociales y las entidades territoriales frente a la crisis

La esperanza en 2007 de una rápida disminución del paro y la decisión de los poderes públicos de focalizar la política económica y social sobre la oferta, han sido contrariadas por la recesión. El nuevo servicio público de empleo "Pôle Emploi", nacido de la fusión de diferentes organismos públicos con competencias en materia de paro, ha acumulado las dificultades propias de la fusión con el deterioro de la coyuntura del empleo.

Hay que destacar como acciones positivas, la toma de conciencia rápida de la importancia de la crisis, bajo presidencia francesa de la UE; la política prioritaria de reactivación económica mediante la inversión pública; la estrecha cooperación en materia de empleo y formación profesional en los ámbitos nacional y regional. Esta cooperación ha permitido movilizar los dispositivos para hacer frente a la crisis: fomento del paro parcial para evitar los despidos, ampliación del ámbito del CTP (contrato de transición profesional) y mejora del CRP (convenio personalizado de reclasificación) para los despidos económicos, reactivación de la alternancia (contratos que combinan la formación y el trabajo en empresas), nuevas relaciones entre organismos que financian la formación (organismos recaudadores, "Pôle Emploi" y entidades territoriales regionales)

Hay que destacar también, como puntos negativos, la insuficiencia de los esfuerzos para formar a trabajadores en paro parcial, la insuficiencia de la formación de los solicitantes de empleo en 2009, la fragilidad de las negociaciones globales con ofrecimiento de una garantía de empleo a cambio de

moderación salarial durante la recesión, y el repliegue de medios de política de empleo cuando el paro de larga duración continúa creciendo y que el acompañamiento de las transiciones es insuficiente.

Basarse en experiencias innovadoras para reforzar el acompañamiento de las transiciones profesionales

La prestación por desempleo, el seguimiento de las acciones de búsqueda de empleo y una buena oferta de servicios no son suficientes. Aunque no siempre se aplica, hay un modelo de acompañamiento a los asalariados en transición profesional y a los solicitantes de empleo, ampliamente consensual: elaboración de un proyecto profesional personal, asignación de un referente, contrato explicando claramente los derechos y deberes del interesado, de la empresa y del servicio público de empleo. No se puede dejar a una persona sola frente a su problema de empleo, hay que tener en cuenta que las necesidades de acompañamiento son diferentes.

Personas prioritarias que requieren especial atención, despedidos por razones económicas, jóvenes sin cualificación en situación precaria, parados de larga duración, tienen a menudo necesidad de un acompañamiento reforzado que vaya más allá del modelo precedente.

Se han movilizad las experiencias de los grandes grupos para favorecer la reclasificación “job to job” (pase de empleo a empleo, sin transitar por el paro) de los asalariados en las reestructuraciones; de las asociaciones que estructuran el itinerario profesional de las personas alejadas del empleo; de los territorios en los que es de aplicación el contrato de transición profesional (CTP) para los despidos económicos. Estas experiencias se aproximan a las experiencias de las “sociedades de transfert” (empresas cuya finalidad principal es que el trabajador pase de un empleo a otro sin transitar por el desempleo. Se suele recurrir a estas empresas en las situaciones de ERE y antes de proceder a los despidos) de Europa del Norte y constituyen un modelo de acompañamiento reforzado.

La transición es una actividad, un momento en la trayectoria profesional que tiene una duración y unas etapas variables. Las posibilidades de éxito aumentan si dispone de un lugar especialmente dedicado, de su inserción en un colectivo, de un marco adecuado, de un estatuto mejor que el actual, del apoyo de un equipo pluridisciplinario. Implica el respeto a los horarios y a los plazos acordados. Su objetivo es la vuelta a un empleo duradero, supone la posibilidad de ensayos y errores para la definición del proyecto, el descubrimiento de nuevos oficios, la opción entre la vuelta rápida al empleo acompañado de formación y una formación “cualificadora” para lograr la reconversión, una atención a la salud y un acompañamiento social complementario.

Las propuestas

Francia tiene un problema de competitividad en numerosos sectores no solamente con los países emergentes sino también con Alemania. La prioridad a la innovación, la investigación, la enseñanza superior, la inversión, condiciones necesarias para restaurar la competitividad en una economía globalizada,

no debe agrandar la fractura digital ni la fractura social. Debe, más bien, ir acompañada de una prioridad de acceso de todos a la cualificación y de un acompañamiento reforzado de la movilidad.

En este sentido hay cuatro conjuntos de propuestas relativas a la continuidad de los itinerarios profesionales; la cualificación de los jóvenes; la trayectoria de los asalariados y demandantes de empleo; y el empleo de los seniors. Su implantación requiere el refuerzo de la negociación interprofesional, la negociación en la empresa y la gestión cuatripartita de las políticas públicas de empleo y formación: entre el Estado, las regiones, las organizaciones empresariales y los sindicatos.

Para reforzar la continuidad profesional y el acceso de todos a la formación.

Se propone la aplicación negociada y la cofinanciación de una cuenta individual de formación con dos componentes: formación inicial diferida y formación a lo largo de la vida, articulada con un nuevo pacto entre la empresa y la escuela, un derecho individual renovado a la formación, el periodo de profesionalización y el permiso individual de formación. Preconiza que se complete la obligación de negociar en los sectores y las empresas sobre la GEPC (gestión anticipada de empleos y competencias) con la negociación sobre orientación de la formación y de la VAE (convalidación de la experiencia profesional). Propone la negociación del plan de formación y un nuevo papel para los delegados de personal: apoyo a los itinerarios profesionales. Se sugiere repensar la obligación actual de gastos de formación en obligación de formación de todos los asalariados, con una utilización común entre empresas. No existe una buena política de empleo sin política del trabajo, sin organizaciones para la formación y sin reconocimiento de lo aprendido por la experiencia.

Para mejorar las respuestas negociadas a los cambios coyunturales y estructurales

Sirviéndose de la experiencia, se propone la concertación de planes de prevención de las dificultades coyunturales y la vinculación de la APLD (actividad parcial de larga duración) y del paro parcial con una obligación de formación. Se insiste sobre la importancia de anticipar la evolución de los oficios, de la GPEC territorial y de la gestión de las reestructuraciones. Se propone una nueva medida que consiste en la obligación de negociar sobre las reestructuraciones y la supresión de la exoneración de cotizaciones de la indemnización por despido en caso de inexistencia de acuerdo sobre el plan de reclasificación. Se propone la primacía, en caso de respuesta global a un cambio coyuntural o estructural, del acuerdo colectivo sobre los contratos de trabajo individuales, para dar seguridad jurídica al proceso. Se sugiere la experimentación de sociedades de transfert, y de contratos de transición profesional que tengan la calificación jurídica de contrato de trabajo. Se propone la posibilidad de recurrir al contrato de transición profesional (con los derechos y deberes inherentes) a los despedidos por motivos económicos, o a los firmantes, insuficientemente informados, de una ruptura consensuada del contrato de trabajo. Se propone la negociación de una fusión CTP-CRP en el año 2011, inspirándose de las buenas prácticas de los primeros CTP, con un comité de coordinación, en los diferentes ámbitos, formado por agentes públicos e interlocutores sociales, y de equipos formados por Pôle Emploi, la AFPA (Agencia para la formación profesional de adultos), operadores privados y los organismos recaudadores de fondos para la formación profesional. Se propone la ampliación del ámbito, tras la experimentación que se está llevando a cabo, del

acompañamiento reforzado del CTP a los asalariados contratados a través de ETT y a los titulares de contratos de duración determinada.

Para fomentar el empleo de los jóvenes y de los seniors

Se propone un diagnóstico concertado elaborado por una comisión cuatripartita de los diferentes medios de protección contra el paro (prestaciones por desempleo, prestaciones contributivas, planes de ayuda a los que han agotado los derechos, prestaciones económicas a los jóvenes que realizan prácticas en el marco de la formación profesional.) y examinar las mejoras que puedan aportarse. Se propone la exoneración de las cotizaciones sociales por la contratación de desempleados seniors y contratos intergeneracionales que combinen tiempo parcial al final de la vida laboral, contratación de jóvenes y tutoría. Se sugiere que se continúe fomentando la alternancia (trabajo en empresa y formación) y un plan de acción para los jóvenes en situación de exclusión. Se propone que todas las prácticas en empresa o en las administraciones de dos meses, como mínimo, de duración sean objeto de un contrato de trabajo y den derecho a una remuneración y cotización por jubilación. Se propone un aumento de cotizaciones a los empresarios sobre los empleos precarios, aumento que se reembolsará a la empresa en caso de consolidación del empleo. Se propone que el empresario motive su respuesta a la demanda de un trabajador de pasar a tiempo completo o de alargamiento del tiempo parcial. Se propone el desarrollo de las asociaciones de servicio a la persona, de las agrupaciones de empresarios y de la diversificación de las actividades de las empresas de trabajo temporal. Se sugiere que se exonere a "Pole Emploi" de la obligación de no sustituir al 50% de los empleados que se jubilen.

Medios y gestión para hacer frente a los retos

Se propone que no se reduzcan los presupuestos de la política del empleo hasta que decrezca el paro de larga duración. Se propone que se recuperen 3.000 millones de euros por la supresión de las horas extraordinarias y que, en el marco de la negociación cuatripartita, implicando las regiones y los diferentes organismos paritarios, los ingresos recuperados se destinen a la mejora del acompañamiento de los colectivos prioritarios y a la aplicación de un derecho a la cualificación para todos y desviar progresivamente las exoneraciones de los salarios bajos hacia la población prioritaria y a la alternancia. Se sugiere una dirección cuatripartita de las cuestiones relativas al empleo y a la formación profesional, sobre la base de objetivos definidos en común, de responsables designados transparentemente, de colaboraciones variables según los temas y de principios de transparencia, contractual y evaluación externa.

Conclusión

En un contexto que ha cambiado profundamente, con la globalización y la individualización de los itinerarios y aspiraciones, cuando hay que restaurar la competitividad, hacer frente al endeudamiento público y responder a la aspiración de más justicia social y de mejor redistribución de los esfuerzos, es necesario actualizar las grandes referencias. El preámbulo de la constitución de 1946 define el "derecho al empleo y el deber de trabajar". La declaración de Filadelfia de la OIT hace un llamamiento a una amplia cooperación, basada en el principio igualitario entre representantes de empresarios, trabajadores y poderes públicos.

Tenemos necesidad de trabajadores agentes de sus itinerarios; empresas socialmente responsables del mantenimiento del empleo; sindicatos representativos en todos los ámbitos; de un Estado que prevea y negocie y de entidades territoriales con iniciativa. Es necesario reforzar la negociación colectiva, ser más audaces en los ámbitos social y territorial, y, más que nunca, situar el empleo en el centro de las políticas públicas.

Como han declarado recientemente el FMI y la OIT: “la gran recesión ha traído una dolorosa consecuencia en materia de empleo”, “una estrategia centrada sobre el empleo debe ser nuestra primera prioridad. De no hacerlo así, la reactivación tardará años en llegar a los que más la necesitan. Debemos conectar nuestras políticas con la aspiración legítima de conseguir un trabajo decente”.