

## LETONIA

### LETONIA PRETENDE REDUCIR A LA MITAD LOS PARADOS DE LARGA DURACIÓN EN CINCO AÑOS<sup>21</sup>

Es uno de los objetivos de las “Directrices para un Empleo Inclusivo 2015-2020”, aprobado este mes por el gobierno. Actualmente, el 31 % de los desempleados lleva más de un año parado y el gobierno quiere disminuirlo al 15 % para 2020. Igualmente, el documento incluye medidas para reducir el desempleo juvenil, el número de parados de más de 50 años, fomentar los incentivos a la contratación de personas discapacitadas, y programas de cualificación y reciclaje profesional a trabajadores no cualificados.

Para ello ha reservado 314 millones de euros, cofinanciados por los fondos estructurales: 90 millones para formación, 58,5 millones para fomentar la reincorporación al mercado laboral de desempleados de larga duración, 62 millones en proyectos para jóvenes, 58 millones en medidas de fomento del empleo, 31 millones en formación de trabajadores no cualificados y 10,5 millones para mejorar la calidad del entorno laboral.

#### Objetivo

Como ocurrió en la mayor parte de los países europeos, Letonia acusó los efectos de la crisis económica especialmente en el ámbito laboral: la tasa de paro se duplicó, rozando el 20 %, y los más perjudicados fueron los trabajadores en riesgo de desempleo: personas de más de 50 años, discapacitados, jóvenes sin experiencia o trabajadores poco cualificados, especialmente, aunque no exclusivamente.

Aunque recientemente (desde 2013) la situación económica y del mercado laboral está mejorando bastante, pues el país crece a un ritmo superior al 2 – 2,5 % del PIB anual, la reincorporación al mercado laboral sigue siendo difícil para los colectivos arriba citados, muchos de los cuales se han convertido en este tiempo en parados de larga duración, lo cual complica aún más si cabe su reincorporación.

En este contexto, el Ministro de Bienestar propuso, y el Gobierno aprobó, una “hoja de ruta” hacia un mercado laboral inclusivo y sostenible, proponiendo políticas que estimulen la creación de empleo, mejoren las oportunidades de acceso al mercado laboral (especialmente de los parados con desventajas), y mejoren la empleabilidad de los trabajadores. En términos cuantitativos: alcanzar una tasa de ocupación del 73 % en 2020.

#### Situación de partida

En las “Directrices para un Empleo Inclusivo 2015-2020” se analizan e identifican los principales retos a resolver para alcanzar el objetivo propuesto, siendo los principales los siguientes:

- a) En relación con el factor demográfico:
  - Letonia está sufriendo una preocupante pérdida de mano de obra debido a dos factores: baja tasa de natalidad y emigración.

<sup>21</sup> **Fuentes:** “Directrices para un Empleo Inclusivo 2015-2020”, aprobadas por el Consejo de Ministros de Letonia el 5 de mayo de 2015.

- Con la reducción de la población económicamente activa se produce una mayor dependencia del sistema en los mismos.
- En paralelo, se está produciendo un importante envejecimiento de la población: hay menos jóvenes por la baja tasa de natalidad que se arrastra desde los años 90 y los emigrantes suelen estar en edad de trabajar, por lo que el segmento de población que no mengua es el de las personas mayores.

b) Mercado de trabajo:

- Tras el fin de la crisis se empieza a crear empleo, pero a un ritmo mucho más lento de lo deseado.
- Dentro de la población económicamente inactiva (pensionistas, estudiantes, amas de casa, discapacitados...), preocupa especialmente el grupo de quienes no trabajan porque han perdido toda esperanza de encontrar un empleo y a estos se deberá prestar especial atención en el corto y medio plazo.
- Uno de los principales factores desencadenantes de desempleo es el bajo nivel educativo. La mayoría de los desempleados y personas económicamente inactivas carecen de estudios o solo terminaron la educación primaria. Del mismo modo, a mayor nivel de estudios, menor tasa de paro. La crisis demostró que este es uno de los grupos más vulnerables.
- Las ofertas de trabajo son mayoritariamente en Riga (la capital) y alrededores.
- Las perspectivas del mercado de trabajo a medio plazo muestran que, en el futuro, el nivel educativo será incluso más importante en términos de empleabilidad.
- Será muy útil en el futuro contar con una herramienta de predicción de la evolución del mercado de trabajo, para ajustar la oferta a la demanda.

c) Necesidad de un mercado de trabajo socialmente inclusivo:

- El mayor obstáculo para integrar a los jóvenes en el mercado laboral es su bajo nivel educativo y la falta de experiencia laboral, pues quienes la tienen suele ser en trabajos poco cualificados. El 70 % de los desempleados de menos de 29 años no tiene estudios o solo tiene estudios básicos.
- Los desempleados de larga duración suelen ofrecer una menor productividad, debida a la pérdida de habilidades. Su reingreso al mercado de trabajo requerirá de formación no sólo ocupacional, sino, en algunos casos, de la adquisición de otras habilidades sociales básicas. Habrá que tratar cada caso de forma individual.
- Los desempleados de mayor edad también ofrecen menor productividad, asociada a una menor capacidad física para el trabajo y a unos conocimientos y habilidades a veces inapropiados, no adaptados o desactualizados.
- El grupo de personas discapacitadas no puede ser tratado como un todo, pues los datos muestran que la empleabilidad depende fundamentalmente del tipo y grado de discapacidad, por lo que habrá que manejarlo de distintas formas.
- El emprendimiento social se perfila como un mecanismo muy interesante para la inclusión en el mercado laboral no sólo de discapacitados, sino también de otros grupos con desventajas.
- El mercado laboral está muy segregado en materia de género, especialmente en cuanto al ejercicio de profesiones por hombres y mujeres, y a nivel salarial.

d) Políticas activas de empleo:

- Como política preventiva, se deberá prestar especial atención a la carrera profesional, ya que determina la competitividad. Por eso se deberá apoyar a los

más jóvenes a la hora de elegir su futura carrera profesional, y no solo a estos, sino que el asesoramiento sobre la carrera profesional debe ser una constante a lo largo de la vida de un trabajador, especialmente en situación de desempleo.

e) Calidad del trabajo:

- Pese a que se ha incrementado el salario mínimo, parte de la población continúa en riesgo de pobreza porque no consigue un trabajo a jornada completa.
- Más del 25 % de los trabajadores reciben el salario mínimo, o incluso menos, lo que indica que hay mucha precariedad laboral, no se están pagando las horas extraordinarias y que muchos trabajadores están cobrando parte de su salario en “B”.
- Quienes trabajan en la economía sumergida, total o parcialmente, no recibirán suficiente cobertura social en el futuro (desempleo, pensión...) y suelen trabajar en peores condiciones laborales.
- Los trabajadores pagan muchos impuestos, en comparación con los países vecinos. Esto desincentiva a los trabajadores menos cualificados a encontrar un empleo, pues el salario neto no es mucho mayor que vivir de las prestaciones sociales.

### Medidas para afrontar la situación

El Ministerio de Bienestar propone las siguientes once medidas para lograr un mercado laboral inclusivo:

1. Mejorar los servicios a los desempleados, una vez identificadas sus necesidades individuales, a través de políticas activas de empleo menos genéricas: más enfocadas y concentradas en perfiles específicos.
2. Incrementar el uso del servicio de asesoramiento de carrera profesional: especialmente dirigidos a desempleados y demandantes de empleo.
3. Mejorar la inclusión en el mercado laboral de personas en riesgo de desempleo, abordando las principales causas de la pérdida del empleo. Centrarse especialmente en los parados de larga duración y los discapacitados.
4. Desarrollar el emprendimiento social, para que cree puestos de trabajo para personas en mayor riesgo de desempleo. Para ello, van a poner en marcha un programa piloto de emprendimiento social entre 2015 y 2018, una vez finalizado el cual regularán el mismo.
5. Incrementar la movilidad de trabajadores hacia las provincias que, actualmente, no concentran un gran número de trabajadores, creando centros de actividad económica.
6. Mejorar la disponibilidad y acceso a la información sobre el comportamiento actual del mercado laboral y, a la vez, mejorar la capacidad de análisis de la situación del mismo. Para ello se mejorará la información sobre ofertas de empleo, sobre todo que sea accesible desde el exterior, para facilitar el retorno de la población expatriada.
7. Mejorar la cooperación entre distintas instituciones (entre ellas, la Agencia Estatal de Empleo y los servicios sociales) para promover el empleo.
8. Mejorar la competitividad de los desempleados y demandantes de empleo a través de la formación, en un sistema que involucre a los empleadores. También se mejorará la cualificación profesional de las personas empleadas, para que mantengan sus puestos de trabajo.
9. Fomentar el autoempleo y la puesta en marcha de empresas a través de los servicios públicos de empleo.

10. Mejorar la calidad del empleo: en un principio se abordarán distintos estudios en profundidad para conocer la situación real (no legal) en términos de derechos laborales, retribuciones, protección social, etc...
11. Desarrollo de un sistema impositivo más favorable para los trabajadores, especialmente aquellos que reciben los salarios más bajos, para que paguen menos impuestos y reciban más ayudas sociales, haciendo más atractivo aceptar un empleo de este tipo. Incrementar el mínimo exento de tributación para los trabajadores.

### Resultados esperados

A través de las once medidas mencionadas, el gobierno letón prevé alcanzar los siguientes resultados:

RESULTADO	INDICADOR	LINEA DE BASE	ALCANZADO 2017	ALCANZADO 2020
Incrementada la tasa de ocupación en el país	Tasa de ocupación 20-64 años	69,7 % (2013)	70,5 %	73 %
Incrementada la tasa de ocupación 55-64 años	Tasa de ocupación 55-64 años	54,8 % (2013)	incremento	incremento
Reducido el número de los desempleados de larga duración (DLD)	Proporción de DLD con respecto a la población activa	5,8 % (2013)	4,5 %	2,5 %
Reducido el número de los desempleados de larga duración (DLD)	Proporción DLD con respecto a total de desempleados	48,6 % (2013)	30 %	15 %
Reducida la brecha salarial entre hombres y mujeres	Brecha salarial en %	13,8 % (2012)	reducción	reducción
Incrementados los salarios reales	Salarios reales %	100 (2012)	106	108
Reducido el riesgo de pobreza entre la población ocupada	% de trabajadores en riesgo de pobreza	9,6 % (2010)	6,5 %	5 %