

PAÍSES BAJOS

ENGRANAR EDUCACIÓN Y MERCADO LABORAL, Y OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO

Según el Presidente del Consejo Económico Social holandés, el ajuste entre oferta y demanda dentro del mercado laboral puede conducir a que un mayor número de personas tengan un empleo.

En los próximos años se producirá un cambio en la demanda y oferta de trabajo. En lo que respecta a la demanda de mano de obra se observan varias evoluciones relevantes. En primer lugar, las innovaciones, los avances tecnológicos y la globalización. Estos cambios pueden conducir a la sustitución de la demanda de mano de obra no cualificada por otra con mayor nivel de formación, con otras destrezas, tales como habilidades comunicativas y sociales, y capacidad de adaptación y cambio dentro de la estructura de empleo de las empresas. Ahora más que nunca, la gente debe procurarse una evolución constantemente sostenible para poder mantenerse en el mundo laboral

Otra novedad es la flexibilidad. Flexibilidad de condiciones laborales (horas de trabajo, trabajo-atención familiar, etc.) y flexibilidad del mercado laboral. Cada vez hay más personas que trabajan como temporales, tienen un trabajo temporal o son trabajadores por cuenta propia. Las previsiones son que esta tendencia continuará porque este tipo de flexibilización da oportunidades a los empresarios de adaptar el volumen de su potencial laboral a los cambios del entorno económico. Sin embargo, el trabajo flexible da inseguridad laboral a los implicados. Los trabajadores, ahora más nunca, tienen que cambiar de empleo para evitar el desempleo. La movilidad requiere una amplia versatilidad. También es importante en los trabajos físicamente penosos en donde la gente no se puede mantener toda una vida trabajando en ellos. Si se quiere evitar que con el paso del tiempo las personas pasen a la discapacidad se debe hacer la oportuna transferencia a otro trabajo que requiera una menor exigencia física. Por otra parte, el acrecentamiento del envejecimiento de la población y la necesidad de aumentar la edad de jubilación remarcan la importancia de la movilidad laboral, así como los cambios de empleo en los diferentes sectores industriales que conducen al crecimiento o al cese del sector.

La oferta laboral cambia. Una novedad importante es la demografía. Debido al envejecimiento de la población y al decrecimiento de nacimientos, está disminuyendo la población de entre 20 y 64 años; 800.000 personas menos en 2040 según las previsiones de la Oficina Central de Estadística holandesa. Con ello, bajará también la oferta de trabajo a menos que se produzca un cambio radical en el comportamiento de la oferta laboral, tal, como que aumente el número de horas de trabajo que realizan los empleados que trabajan a tiempo parcial.

La disminución de la oferta de trabajo, según el centro de estudios de mercado de trabajo Grupo de Inteligencia, puede conducir a un déficit de medio millón de trabajadores en 2015, de los cuales 300.000 son de alto nivel de formación. Los profesionales de alto nivel educativo, junto con los especialistas profesionales, son la columna vertebral de la economía. La escasez de su conocimiento no sólo supone pérdida de un potencial de empleo de alto nivel formativo; un aumento en el empleo de personas con un nivel educativo alto conduce a más empleos para trabajadores poco cualificados.

La creciente escasez de mano de obra cualificada conducirá previsiblemente a un aumento de migración laboral de alto nivel de formación (los denominados trabajadores del conocimiento). Esto puede llevar a una competencia internacional de empleo de alto nivel educativo.

Actualmente, alrededor de un tercio de la población de los Países Bajos pertenece al grupo de potencial laboral altamente cualificado. En los próximos años se prevé un aumento del nivel educativo medio de la población, pero este aumento será menos rápido que en las últimas décadas, por tanto, el nivel de educación contribuirá menos a aumentar el empleo que en el pasado. Todos estos incidentes afectan a la relación entre oferta y demanda. Además, aún hay otros hechos relevantes como la oferta de enseñanza (MBO (formación profesional media), HBO (formación profesional superior) y WO (formación universitaria)). Esta oferta es tan amplia que a los jóvenes les crea estrés cuando les llega el momento de elegir; los árboles les impiden ver el bosque. También hay una gran parte de jóvenes a los que les falta la formación necesaria para acceder al mercado laboral, aquellos que abandonan prematuramente la escuela. Los jóvenes que asisten a los cursos para lograrla tienen menos oportunidades de encontrar un empleo que sus colegas que siguen un programa educativo conocido. El abandono escolar prematuro es muy desfavorable para las perspectivas dentro del mercado laboral. Al reducir el número de jóvenes que no tienen las certificaciones mínimas básicas y que las logran con estos cursos de acceso al mercado laboral, ya se logran grandes progresos, pero aún es insuficiente. La falta de este certificado básico conduce a que sus actores tengan problemas para encontrar un puesto de trabajo y tengan mayor probabilidad de ir al paro; tienen el gravamen de los competidores. El trabajo no cualificado conduce a un importante desplazamiento hacia abajo. De todas las ofertas de trabajo de nivel primario, los empresarios cubren la mitad de ellas con aquellas personas que tienen una mejor calificación escolar.

La perspectiva es que en los próximos años los desajustes entre oferta y demanda de empleo aumentarán en vez de disminuir. La educación juega un papel crucial. Debe crearse un mejor engranaje entre educación y mercado laboral, gente mejor formada y mayor facilidad para que la gente pueda trabajar en (otro) empleo. Con un buen equilibrio entre educación y empresa se pueden producir menos desajustes. La formación debe estar más dirigida hacia las necesidades de la empresa. A este respecto hay aún mucho trabajo por delante, por ejemplo respecto a la oferta de formación. Esta oferta es tan grande que a menudo los jóvenes no tienen claro qué programa les ofrece la oportunidad de encontrar empleo, en parte porque la gente no siempre elige la vía más prometedora. El Gobierno holandés tiene el propósito de hacer que la oferta sea acorde a la demanda de las empresas, tanto en la creación de nuevos cursos como en el reajuste de la actual gama de cursos.

La terna investigación, innovación y valorización pide una buena e intensa colaboración entre universidades, escuelas y empresas. Este es un punto importante que debe ser incorporado a la política de empresa, pero también se debe tener en cuenta que el mercado es cambiante y la innovación y, sobre todo, el desarrollo son difíciles de controlar. Lo mismo se aplica a la cooperación entre universidades e industria. Hay espacio para el diálogo y para la cooperación, pero teniendo en cuenta que el mercado es cambiante, que la formación necesita tiempo y que la educación es algo más que el empleo.

La cooperación entre instituciones educativas, empresas y municipios puede mejorar diversos ámbitos, como, asegurar buenas relaciones entre empresas, municipios e instituciones educativas, el nombramiento de profesores que desempeñen sus funciones en parte en la enseñanza y en parte en la empresa, que los municipios den respuesta a la demanda de las empresas en lo que a fuerza laboral se refiere (orientación de la demanda de reintegración), etc. Esta interacción tripartita entre instituciones educativas, empresas y municipios es de gran interés para una buena conexión entre educación y trabajo y también para una buena combinación entre la oferta y la demanda regional de mano de obra.

Los desajustes del mercado laboral no son sólo de naturaleza cualitativa, también se prevé una escasez de mano de obra de unas 200.000 personas en 2015 (excluyendo las 300.000

personas de alto nivel educativo). Para corregir este déficit se necesita movilizar a todo el potencial que está ajeno al mercado de trabajo. Este potencial se compone de 815.000 personas; personas que, o no trabajan, o lo hacen en menos de doce horas por semana, pero que dicen querer un puesto de trabajo de al menos doce horas por semana. De este grupo, casi la mitad busca trabajo y por tanto está directamente disponible, así que hay suficiente potencial, unas 400.000 personas que pueden compensar la escasez de mano de obra de 200.000. Para conseguir un mayor nivel de empleo que pueda reducir las consecuencias del envejecimiento es esencial vigorizar el compromiso continuo de mejorar la situación de la mano de obra que está sin explotar.

Con la crisis económica ha crecido el tamaño del potencial laboral inutilizado. Una medida de ello la dan las personas con prestación asistencial. En la mayoría de los ayuntamientos ha aumentado la existencia de prestaciones asistenciales por desempleo, WWB, en 2009 y 2010. El aumento de personas con este tipo de prestación contradice el acuerdo de los municipios para garantizar la reducción de prestaciones WWB en un 25% en cinco años (Acuerdo Administrativo de 2007). Desde la entrada en vigor de la prestación asistencial por desempleo, WWB, el grupo de personas que percibe esta ayuda ha ido disminuyendo de forma constante. La crisis crediticia ha puesto fin a este descenso y el objetivo de reducción del 25% ya no es factible. En los últimos cuatro años y medio, la existencia de WWB ha aumentado en un 4,2%, mientras que en 2008, los ayuntamientos estaban en vías de conseguir el objetivo. La crisis económica está teniendo un impacto negativo muy significativo a nivel municipal.

Actualmente se sabe que nueve de cada diez ayuntamientos tiene problemas financieros, el déficit de ingresos debido al WWB ascendió a 340 millones de euros en 2010, pero el problema va más allá, en el presupuesto de reintegración para el año 2012 se ha fijado un ahorro total de 400 millones de euros y en el del UWV, Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, de 100 millones de euros. Esto se suma a los 190 millones de euros ya previstos en el presupuesto de 2011. Según la asociación de municipios, VNG, los recortes que tendrán que aplicar los ayuntamientos en 2012 ascenderán a 669 millones de euros menos.

Hay gente que considera que se puede dedicar menos dinero a reintegración, otros piensan que los programas de reintegración son importantes, especialmente para los grupos más vulnerables. Se ha investigado mucho en este terreno. El Ejecutivo se decanta por programas de rehabilitación de bajo coste que requieren un esfuerzo considerable por parte de los participantes. La fórmula de éxito sería proyectos de corta duración con perspectivas de empleo; una política activa de empleo. Los municipios tienen menos dinero para ayudar a los desempleados y esto sin duda afectará a los grupos más vulnerables.

El Gobierno actual se ha comprometido a una seguridad social activa. Se parte de la premisa de que cualquier persona que pueda trabajar debe hacerlo y su trabajo debe ser rentable. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el empleo de baja cualificación, trabajadores mayores, inmigrantes o personas con discapacidad requieren a menudo un apoyo intenso y personalizado. Sin ayuda, es probable que algunos de ellos sigan en paro, cosa que no debe suceder en un momento de tensión en el mercado laboral y en un país rico como son los Países Bajos.

El futuro del mercado laboral puede requerir ayuda. Una escasez de mano de obra proporciona oportunidades de empleo para trabajadores desempleados y trabajadores potenciales (no beneficiarios de prestaciones, escolares que abandonan prematuramente la escuela y discapacitados laborales). No se está teniendo suficientemente en cuenta la escasez de mano de obra que viene y sin embargo ésta viene muy deprisa. En el sector agrícola, por ejemplo, en el 2016 habrá una escasez de empleados, con estudios MBO de nivel 2,3 y 4, de unos 46.000 trabajadores; actualmente es de 7.700.

En este contexto, es interesante saber que en breve el Consejo de Trabajo e Ingresos, RWI, sacará un informe sobre la escasez de mano de obra actual y futura y sobre los excedentes del mercado laboral. Este informe puede ayudar a dibujar el mercado laboral a nivel municipal y contribuir a la cooperación con otras organizaciones.

Como punto final se esbozan las medidas que se consideran necesarias a corto plazo para que el país recupere la bonanza.

- Holanda tiene grandes ambiciones con respecto a la educación y a la economía del conocimiento, pero esta ambición requiere esfuerzo. Aunque hay problemas financieros, tendrá que haber una inversión adicional si se quiere que este país forme parte del grupo de los cinco países punteros en economía del conocimiento.
- Hay necesidad de proseguir en el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida laboral. Los empleados deben ser capaces de adquirir nuevos conocimientos y habilidades a lo largo de toda su vida laboral para mantenerse en su puesto de trabajo o para reentrenarse para otro empleo.
- Hay que reducir el abandono escolar prematuro. En los próximos años habrá un menor número de jóvenes como consecuencia de la escasez de nacimientos. El abandono escolar prematuro significa pérdida de talento. La fórmula en que los municipios pueden combatir el abandono escolar prematuro está en los Acuerdos Administrativos.
- En julio de 2011 se puso en marcha la campaña “Cada uno a su tarea” en el que se llama la atención sobre la inminente escasez de profesionales. Hasta 2020 se necesitará un mínimo de 250.000 nuevos profesionales para mantener a flote la economía.
- Se necesita fortalecer la cooperación entre educación, municipios y mercado laboral. Trabajando juntos se establecerá un conocimiento mutuo y un fortalecimiento de la red laboral
- Es relevante la necesidad de estudiar la quizá demasiado amplia oferta de educación y formación.
- Reintegración de las personas que no participan en el mercado laboral desde hace demasiado tiempo, especialmente reintegración a corto plazo con perspectivas de empleo.