

Formación y colectivos sociales desfavorecidos ante el empleo

Carmina Pérez¹

Resumen

En todas las economías de los países que integran la Unión Europea y salvando – por supuesto –, sus diferencias internas, hay unos colectivos poblacionales que se relacionan con el empleo en condiciones de mayor precariedad, desigualdad y marginalidad que otros grupos de la población.

La formación en cada uno de estos colectivos puede ser un instrumento fundamental en relación a su posición en cuanto al empleo. Aquélla puede convertirse en una vía que orienta, tanto para encontrar empleo como para cualificar el empleo que se tiene. Por tanto, el recurso formación, en cualquiera de las formas que ésta adopte – formación continua u ocupacional –, no es sólo es factor de desarrollo de la persona, sino que también se convierte en una pieza estratégica en relación al empleo.

Se consideran colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo los discapacitados; los mayores de 45 años que antes de llegar a la edad legal de jubilación han sufrido situaciones de paro o precariedad en el trabajo o bien jubilación anticipada; los inmigrantes; los jóvenes menores de 25 años y la mujer.

Palabras-clave: Empleo. Formación y colectivos sociales desfavorecidos.

¹ Licenciada en Psicología – Universidad Complutense de Madrid. Grado de Licenciatura – Universidad de Murcia. Doctorado en Sociología – Universidad de Murcia, 1987. Profesora de la Universidad de Murcia – España. Carpp@um.es

TRAINING AND SOCIALLY DISADVANTAGED SECTORS FOR EMPLOYMENT

Abstract

In all the economies of the countries making up the European Union, excepting internal variations, of course, there are population groups linked to employment in conditions of greater instability, inequality and marginality than other groups.

For each one of these groups, training can be a fundamental tool re their employment prospects. Training can become a route that leads towards both finding employment or to qualify them for current posts. Thus training, in whatever form it takes, on-going or vocational is not only a factor for personal development. but becomes a strategic element in relation to employment.

Groups considered to have especial difficulties in gaining access to employment are: the disabled; those over 45 who have worked and before reaching retirement age have gone through periods of unemployment, employment instability or early retirement; immigrants; under 25s and women.

Keywords: Employment. Training and groups considered to have especial difficulties.

De nuevo la formación

El ser humano por naturaleza, por las leyes de supervivencia y por cultura tiende a adaptarse rápidamente al medio donde vive y de aquí que muestre una enorme facilidad para considerar como normal hoy lo que ayer parecía difícil de conseguir e imprevisible que pudiera acontecer.

Este patrón de conducta general en el comportamiento humano es lo que explica la diferente valoración que las personas, las empresas y las Instituciones tenían y tienen acerca de la importancia de la formación/educación en la actividad humana y en las políticas y prácticas socioeconómicas.

En el pasado no se valoró suficientemente la importancia del capital humano como factor interviniente también en el proceso final de la producción. Hubo que esperar al siglo 18 para que Adam Smith nos dijera y explicara con claridad meridiana en su obra la *Riqueza de las Naciones*, que la educación/formación es un factor importante para la producción de riqueza, junto a los factores materiales y económicos. Con esta contribución teórica quebraba la secular trayectoria del pensamiento económico preclásico que explicaba la producción de la riqueza recurriendo al sólo factor de producción tierra.

Hubo que esperar, sin embargo, hasta el final de la Segunda Guerra Mundial (1945), para que la contribución del pensamiento de Adam. Smith tomara cuerpo y a partir de la misma se elaborara la gran teoría del Capital Humano de la que Gary S. Becker, premio Nobel de Economía (1992) es un buen representante por su obra *El Capital Humano*.

Desde la década de los 50 del pasado siglo el interés que adquiere la formación para la cualificación de los recursos humanos es sobradamente conocido y reconocido; al respecto, no hay más que recordar la referencia permanente que se hace a la literatura económica y sociológica, tanto clásica como la producida en la primera parte del siglo 20, por haber puesto de relieve la importancia de la formación para el desarrollo económico y personal.

A partir de este período la formación es entendida y valorada como un elemento clave para el desarrollo individual y para el progreso social, empresarial y económico. En estos términos la formación es vista y aceptada casi unánimemente en España por instituciones públicas y privadas, por empresas y empleados, por organizaciones empresariales y sindicales, y también por los no empleados que la ven como un medio para acceder al empleo.

Hoy nadie duda de la relevancia de la formación, cualquiera que sea el punto de vista que se adopte. Si miramos a las empresas españolas, ante la continua y creciente competencia y los cambios cada vez más estructurales que tienen que afrontar para consolidar ventajas competitivas y alcanzar el éxito por el logro de una mayor eficiencia, adaptabilidad, innovación, calidad o servicio, casi siempre la repuesta pasa por la cualificación y puesta al día de los conocimientos y habilidades del personal.

La formación y el nivel formativo de los trabajadores se convierten en una condición indispensable para que la empresa pueda competir y es un factor que ayuda a contar con una mano de obra flexible, adaptable, cualificada y motivada. Si adoptamos una perspectiva más global, la formación aparece como una de las políticas activas de empleo y, por ello, desde todas las administraciones se destinan recursos tanto para la cualificación de desempleados como para el reciclaje y puesta al día de empleados.

La actualidad de la formación es, pues, un dato tan evidente, que no necesita demasiada argumentación. Hablar hoy de empresa, moderna y competitiva, es hablar sobre todo de sus recursos humanos, del nivel y cualificación de los mismos para poder responder a los retos que esta organización económica tiene que ir afrontando en los contextos tan complejos, tan cambiantes y tan globales en los que tiene que vivir y actuar. Decir que la cuestión de la formación reviste una especial potencialidad, pone de manifiesto el valor estratégico que juega y puede jugar en los procesos de cambio, adaptación y previsión a los que está sometida la empresa (Monreal, 2005).

No obstante, no todas las empresas comparten los mismos planteamientos formativos. Algunas empresas han basado su expansión en la introducción de tecnología y equipamientos, y no tanto en factores de carácter cualitativo como puede ser la optimización de los recursos humanos. Por el contrario, hay empresas cuyas ventajas se apoyan en gran medida en la recapitalización continua de los recursos humanos; estrategia más frecuente en aquellas organizaciones que compiten por la vía de la innovación, la calidad o el servicio al cliente.

La adopción de una u otra estrategia competitiva depende de diversos factores, entre los que cabe citar las características de la estructura educativa y ocupacional de los trabajadores, la cuota de mercado y el tipo de actividad de la empresa. A este respecto, el sector productivo en el que opera la empresa constituye un elemento explicativo de las diferencias en la incidencia y gestión de la formación.

En síntesis, cabe afirmar que la formación es una herramienta clave para que las empresas afronten con éxito las cada vez mayores presiones competitivas a las que se ven sometidas. Los cambios originados por la innovación tecnológica, la creciente competencia, la internacionalización, la obsolescencia ocupacional y la evolución demográfica afectan a la mayoría de los puestos de trabajo y obligan a modificar la manera en que los empleados realizan sus tareas.

Pero para que la formación se constituya en un factor estratégico en la empresa, es necesario que se esté pensando en la empresa de hoy y también en la del mañana, lo que requiere a su vez un intento por reconocer los previsible nuevos rasgos de comportamiento que tendrá la sociedad del futuro en el corto y medio plazo. Ello, a su vez, debe obligar a visualizar los efectos de estos nuevos comportamientos de la sociedad sobre la formación.

La sociedad del futuro debe seguir poniendo en valor la centralidad de la formación. Concretamente, en los escenarios probables futuros, el trabajo se posicionará -aún más-, como factor productor estratégico gracias al incremento esperado del conocimiento, de la información y de la tecnología, elementos básicos del capital humano (Monreal, 2004).

Para que el trabajador capacitado funcione en los términos que requieren los actuales y futuros escenarios es necesario que esté sometido a una situación de continuo reciclaje y actualización que le capacite para los nuevos contextos económicos donde los comportamientos de la empresa, del empleo y de los propios sectores económicos se verán envueltos en permanentes procesos de transformación.

No nos engañemos pensando que el mañana de nuestra sociedad podrá ser el fruto de buenos deseos, sueños o profecías. Al contrario, será el producto del desarrollo alcanzado por el capital humano de las sociedades presentes. Aquellas sociedades que continúen invirtiendo fuertemente en este campo tendrán un gran potencial en el recurso humano y en el recurso económico y, por ende, su competitividad también será alta. Pero esta inversión y esfuerzo no pueden ser coyunturales y circunstanciales; al contrario, deben ser un objetivo permanente y una acción a desarrollar a lo largo de toda la vida.

De aquí que el concepto de formación vaya más allá de la pura formación y capacitación reglada que tiene lugar en un período concreto de la vida. Hay que extenderla a lo largo de toda la existencia, bajo las diferentes formas y denominaciones que va asumiendo, tales como formación ocupacional, formación permanente o continua, o simplemente educación para toda la vida.

Hasta la década de los años setenta, con la excepción de algún país como Alemania, se reconocía poco valor a las competencias obtenidas fuera de los sistemas formales o reglados. A partir de esa década y a medida que los distintos cambios tecnológicos y socioeconómicos afectaban al mercado de trabajo, se empezó a desarrollar la idea de que la formación no debía ser exclusiva de unas edades concretas, las más jóvenes, sino que debía ser algo sistemático e institucionalizado que contribuyera a desarrollar y a mantener los conocimientos y las competencias de las personas a lo largo de su vida. Había aparecido el concepto de *formación a lo largo de la vida* (*lifelong learning*) o formación permanente que para la Unión Europea va más allá del concepto de formación profesional (*vocational training*), al perseguir una genuina *cultura del aprendizaje*. Si a todo lo anterior se le añade el hecho de que la formación tiene, cada vez más,

un peso creciente entre los factores que contribuyen a la competitividad y a la productividad, no es de extrañar que la formación permanente sea considerada un elemento esencial en las políticas activas de empleo.

La “Carta de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores” adoptada por el Consejo en Estrasburgo en 1989, abrió el debate sobre el acceso a la formación permanente y continua. En su artículo 15 establecía que: “todo trabajador de la Comunidad Europea debe poder tener acceso a la formación profesional y poder beneficiarse de la misma a lo largo de su vida activa. Las autoridades públicas competentes, las empresas o los interlocutores sociales, cada uno en el ámbito de su competencia, deberían establecer los mecanismos de formación continua y permanente que permitan a toda persona reciclarse, en particular mediante permisos de formación, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos, teniendo en cuenta, particularmente, la evolución técnica”.

El concepto de la formación a lo largo de la vida se convierte así en un tema central de debate sobre la formación y capacitación. Conseguir una formación permanente pasa a considerarse un derecho de todos los ciudadanos así como un deber de los Estados y las instituciones el garantizarla. Otro concepto emergente e interconectado al de *la formación y educación a lo largo de la vida* es el de *la sociedad del conocimiento*. En ambos conceptos, el aprendizaje juega un papel importante.

Buena muestra de todo ello fue la publicación, en 1993, por la Comisión Europea del *Libro blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo* en el que se destacaba la importancia de la educación y la formación para luchar contra el paro y para reforzar la competitividad de las empresas europeas; la publicación, en 1995, del Libro Blanco sobre la educación y la formación titulado *Enseñar y aprender: hacia la sociedad cognitiva*; y, la decisión del Consejo y del Parlamento Europeo de que 1996 fuese el Año Europeo de la educación y la formación a lo largo de la vida, con la que se trataba de sensibilizar a los europeos sobre la importancia de la educación y la formación permanente de cara al siglo 21.

Un paso adelante, dado recientemente en las políticas de cooperación entre los Estados miembros en materia de educación y formación, ha sido la decisión del Consejo de Lisboa, de marzo de 2000, por la que la Unión Europea, en respuesta a los cambios provocados por la globalización y la sociedad de la información, señala su nuevo objetivo estratégico de convertirse, para el año 2010, en *la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo*. El acceso de todos a una formación adecuada es fundamental para conseguir los tres ambiciosos objetivos de la Unión Europea: (1) incrementar la calidad y eficacia de los sistemas de educación y formación en la Unión Europea; (2) facilitar el acceso de todos a los sistemas de educación y formación reduciendo las desigualdades sociales y de género; y, (3) extender la educación y formación a todo el mundo. El Consejo Europeo de Barcelona, celebrado en marzo de 2002, y la Declaración de Copenhague, de noviembre de 2002, confirmaron estas propuestas y se marcaron el objetivo de que los sistemas de educación y formación de la Unión Europea fueran un referente mundial de calidad para el año 2010.

En este contexto, tanto las empresas como los gobiernos y sus administraciones coinciden en la necesidad y utilidad de realizar acciones formativas orientadas tanto al personal operativo como al técnico y al directivo y a ello dedican grandes esfuerzos. El sistema de Formación Profesional que actualmente existe en España es un claro ejemplo de la importancia que se le concede a la formación, independientemente de que necesita un nuevo reajuste a los nuevos contextos económicos, tecnológicos y del mercado.

En general, toda empresa – o la propia administración en la medida en que financia buena parte de la formación – debe pretender hacer de la misma una verdadera inversión y no un simple gasto. Para ello es preciso que todo proyecto de formación se elabore y planifique desde el inicio teniendo en cuenta aquellos elementos que, en última instancia, garantizan la viabilidad y la eficacia del proyecto formativo, tales como el conocimiento de las necesidades actuales de formación, la identificación de tendencias futuras en dicho ámbito, el desarrollo y aplicación del plan de formación y la evaluación del proceso

formativo. Si el conjunto del proceso se tiene en cuenta, podemos decir que las políticas de formación que se quieran aplicar gozarán de las mejores condiciones para su puesta en práctica y para la obtención de los mejores resultados.

Un desafío para las políticas de formación: identificar las necesidades y tendencias de formación ante la cambiante organización del trabajo

Para que toda acción de formación sea eficaz debe partir de la identificación de las necesidades actuales y del reconocimiento de tendencias futuras en formación. De la correcta detección de las mismas va a depender, en gran medida, el éxito o el fracaso de todo el proceso de formación.

La importancia que tiene la detección de necesidades de formación de los recursos humanos resulta tanto de la conveniencia de reciclar y aprovechar al máximo a las personas en beneficio de la empresa, como de la urgencia de adaptarse a los requerimientos del entorno, ya vengan del cambio tecnológico, la competencia o las necesidades de los clientes. Los requerimientos de reciclaje y formación son una cuestión fundamental en cualquier organización empresarial, pero resulta especialmente prioritario en aquellos medios productivos en los que la introducción de nuevas tecnologías es una constante y no solamente porque el desconocimiento puede provocar reticencias ante la innovación, sino también porque los beneficios que ésta aporta sobre la productividad de la empresa, pueden quedar contrarrestados.

En el caso de España, sería falso decir que la formación adolece de falta de recursos, ya que éstos existen, como también sería falso afirmar que nos mantenemos en situación estacionaria en cuanto a oferta formativa, ya que la formación continua ha crecido en la empresa especialmente en las dos últimas décadas; sin embargo, todavía nos encontramos lejos de conseguir cotas óptimas de formación en la empresa si comparamos nuestra situación con la del resto de países europeos, ámbito en el que nos situamos a la cola en esta materia, solo seguidos de Portugal.

No se trata de una cuestión de cantidad, sino de calidad, esto es, se trata de que la formación se articule en la empresa con mecanismos que permitan un adecuado análisis de necesidades, un seguimiento estricto de los contenidos que se vierten en ella y, sobre todo un proceso de evaluación que garantice la cobertura de las expectativas que se ponen en esta acción.

Conocer con antelación, no sólo las necesidades formativas, sino también las tendencias en formación es la segunda tarea que tienen las políticas de formación. Esta tarea es, por una parte, complementaria a la anterior, es decir, a la detección de necesidades, que normalmente se hace en relación a la situación actual; pero también es necesaria, ya que para responder adecuadamente a las necesidades de formación, éstas deben considerar los déficit, tanto fruto del presente como los que van a ir emergiendo en el corto y medio plazo.

Para llevar a cabo las dos tareas centrales de las políticas de formación (detección de necesidades y definición de tendencias futuras en formación) es necesario realizar una serie de acciones secuenciales y complementarias, tales como:

- ✓ Identificar en relación al presente, los principales déficit formativos desde la perspectiva de las empresas, considerando las necesidades ocupacionales de los empleadores, la especificidad de los sectores económicos y de los espacios socioeconómicos.
- ✓ Conocer el punto de vista de los empleadores respecto de la formación de su personal, así como el grado de adecuación de ésta a los requerimientos de los puestos y ocupaciones.
- ✓ Valorar la disponibilidad de los empleadores para llevar a cabo la formación requerida e involucrarse en los procesos formativos de sus empresas.
- ✓ Evaluar, por parte de los empleadores, los efectos que produce la formación continua del empleado sobre su desarrollo profesional y sobre el funcionamiento de la empresa.

- ✓ Detectar, en relación al presente y al futuro, las nuevas tendencias emergentes en materia de formación y de ocupaciones, explicando las causas socioeconómicas y laborales que producen las demandas ocupacionales detectadas y considerando los distintos escenarios que actúan en las políticas y prácticas formativas y ocupacionales, como son básicamente los espacios regional, nacional y europeo.
- ✓ Hacer un reconocimiento con los agentes sociales involucrados en el campo de la formación y de las ocupaciones de cuál es su percepción sobre necesidades y tendencias en la formación desde la perspectiva de las presentes y emergentes ocupaciones.
- ✓ Definir, por parte de los empleadores y de los agentes sociales, los problemas de acceso al empleo y el papel de la formación en relación a los colectivos de interés para el empleo y segmentos más desfavorecidos, como son los discapacitados, los mayores de 45 años y los inmigrantes en particular y la mujer y los jóvenes menores de 25 años en general.
- ✓ Elaborar estrategias y líneas de actuación en materia de formación y de ocupaciones desde la perspectiva actual y futura. Las líneas de actuación se deben diseñar teniendo en cuenta los ámbitos de la administración y de los empleadores, así como los correspondientes a los empleados en general y a los colectivos menos favorecidos respecto al empleo.

Formación y colectivos sociales desfavorecidos ante el empleo²

En todas las economías de los países que integran la Unión Europea y salvando – por supuesto –, sus diferencias internas, hay unos colectivos poblacionales que se relacionan con el empleo en condiciones de mayor precariedad, desigualdad y marginalidad que otros grupos de la población.

² En este epígrafe se analiza la situación de la formación y el empleo de dichos colectivos en la Región de Murcia (España) comparándola con España en su conjunto.

Se consideran colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo los discapacitados; los mayores de 45 años que habiendo trabajado se han visto afectados por reestructuraciones del mercado de trabajo y antes de llegar a la edad legal de jubilación han sufrido situaciones de paro o precariedad en el trabajo o bien jubilación anticipada; los inmigrantes; los jóvenes menores de 25 años y la mujer.

La formación en cada uno de estos colectivos puede ser un instrumento fundamental en relación a su posición en cuanto al empleo. Aquélla puede convertirse en una vía que orienta, tanto para encontrar empleo como para cualificar el empleo que se tiene. Por tanto, el recurso formación, en cualquiera de las formas que ésta adopte – formación continua u ocupacional-, no es sólo es factor de desarrollo de la persona, sino que también se convierte en una pieza estratégica en relación al empleo.

Antes de ofrecer unas imágenes concretas del comportamiento de cada uno de los colectivos referidos según el sexo, conviene tener en cuenta – como perspectiva global – la situación de las tres variables básicas que conforman la actividad socioeconómica, actividad, paro y empleo para España y desde un horizonte temporal. Los datos que a continuación se exponen en el Cuadro 1, muestran la mejora que al respecto se ha producido desde 1996-2004.

Años	Población activa			Población ocupada			Población desempleada			Actividad (% pobl. 16 y más años)	Empleo (% pobl. 16 y más años)	Paro (% pobl. activa)
	Número	Variación anual		Número	Variación anual		Número	Variación anual				
	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%			
1996	16.517,8			12.871,5			3.646,3			51,3	40,0	22,1
1997	16.809,7	291,9	1,8	13.345,6	474,1	3,7	3.464,1	-182,2	-5,0	51,6	41,0	20,6
1998	17.081,0	271,3	1,6	13.904,2	558,6	4,2	3.176,8	-287,3	-8,3	52,0	42,3	18,6
1999	17.412,1	331,1	1,9	14.689,8	785,7	5,7	2.722,2	-454,6	-14,3	52,5	44,3	15,6
2000	18.002,3	590,2	3,4	15.505,9	816,1	5,6	2.496,4	-225,9	-8,3	53,6	46,2	13,9
2001	18.050,7	48,4	0,3	16.146,3	640,4	4,1	1.904,4	-591,9	-23,7	53,0	47,4	10,6
2002	18.785,6	735,0	4,1	16.630,3	484,1	3,0	2.155,3	250,9	13,2	54,3	48,0	11,5
2003	19.538,2	752,5	4,0	17.296,0	665,6	4,0	2.242,2	86,9	4,0	55,5	49,1	11,5
2004	20.184,5	646,3	3,3	17.970,9	674,9	3,9	2.213,6	-28,6	-1,3	56,4	50,2	11,0

Cuadro 1: Población en el mercado de trabajo en España, 1996-2004 (Series revisadas. Promedios anuales)

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, metodología 2005 (www.ine.es/inebase).

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, Tercer Trimestre 2005), la población de 16 a 64 años, por sexo y en relación a la actividad socioeconómica – tanto para España como para Murcia –, presentaba la siguiente situación (Cuadro 2).

	Total	Varones	Mujeres
España			
Tasa de actividad	57,43	69,04	46,31
Tasa de paro	8,42	6,49	11,19
Tasa de empleo	52,59	64,56	41,13
Murcia			
Tasa de actividad	57,9	71,1	44,7
Tasa de paro	7,6	6,6	9,1
Tasa de empleo	53,5	66,4	40,6

Cuadro 2: Tasas de actividad, paro y empleo por sexo para España y Murcia
Fuente: INE, EPA: Tercer Trimestre, 2005.

Con carácter general, estos datos nos permiten hacer tres consideraciones:

1. El comportamiento de las tres tasas ha mejorado, tanto para hombres como para mujeres, si se tienen en cuenta las series temporales anteriores agregadas, tal como expresa el Cuadro 1.
2. La posición de las mujeres, en relación a las tres tasas, presenta un diferencial importante a favor de los hombres, aún habiendo mejorado aquélla en los últimos años.
3. Las tasas de empleo y paro, a su vez, siguen presentando su mejor cara; sin embargo, el empleo en España, comparativamente con Europa, presenta un significativo nivel de precariedad.

Teniendo en cuenta la perspectiva anterior vamos a describir y a examinar, a continuación, la situación que los colectivos antes mencionados tienen en relación al mercado de trabajo y, más concretamente, al empleo.

Veamos, en primer lugar, un primer bloque de colectivos, que por sus condiciones especiales tienen mayores dificultades para acceder a un empleo, como son los discapacitados, los mayores de 45 años y los inmigrantes.

Los discapacitados

Como grupo de población que sufre algún tipo de minusvalía, tienen en relación al mercado laboral una doble penalización. La originada por la propia patología personal y la sobrevenida por el contexto general, motivada por razones sociales o simplemente por ser joven o mujer. De aquí que la probabilidad de incorporación de este colectivo al mercado laboral suponga un importante esfuerzo, tanto a nivel personal como por parte de los agentes contratantes y de las propias administraciones.

No hace muchos años, la discapacidad generaba una exclusión sociolaboral casi de por vida. Las condiciones sociales, políticas, laborales y formativas existentes eran incapaces de enfrentarse a esta situación y de crear condiciones para la integración y normalización de este colectivo en el conjunto del tejido social.

Hoy, con los cambios generales producidos, la discapacidad es vista por el conjunto de la sociedad como algo que debe dejar de ser un problema y como una situación a ser integrada en las prácticas socioeconómicas. A ello está contribuyendo, aparte la mediación positiva de los agentes socioeconómicos y de las administraciones, el peso que tiene la población afectada en España, que según la Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de la salud (EDDES) de 1999 es de 3.5 millones de personas de las que sólo estaban registradas por esta situación, a fecha de diciembre del año 2000, 1.771.636 casos a nivel nacional.

Fruto de este cambio de actitud producido se tiene asumido, al menos a nivel teórico, que el acceso al empleo y el desarrollo de una actividad profesional es un bien con carácter universal, y que por lo tanto también las personas con discapacidad tienen derecho a participar en dicho bien en condiciones de igualdad

y sin que medie ningún tipo de exclusiones. Las prácticas, sin embargo, van marcando los ritmos reales. Gracias al esfuerzo creciente de muchas voluntades, institucionales y personales, la presencia de discapacitados en el mercado de trabajo ha ido lentamente creciendo de unos años para acá.

No obstante, la dimensión del crecimiento es todavía poco significativa y no exenta de muchas dificultades. Esta situación viene corroborada por los datos que recoge la encuesta EDDDES de 1999 en la que se estima que, de algo más de un millón de personas discapacitadas de 16 a 64 años, tan solo un 32 por 100 se encontraba en situación activa en el momento de elaboración de la Encuesta y de éstos estaba ocupado un 23.9% y un 8.4% desempleado. Estos datos hay que interpretarlos teniendo en cuenta que España, según los datos de Eurostat, es uno de los países europeos en los que se registran menos personas discapacitadas que están trabajando.

En un análisis como éste, que busca, en primer lugar, conocer la adecuación de la oferta y demanda de empleos en el mercado laboral de la Región de Murcia, para posteriormente definir el papel de la formación en el reajuste y dinamicidad de tal mercado, no podemos no considerar la situación que tiene en el mismo el colectivo de discapacitados. A tal fin, en los dos trabajos de campo realizados, Encuesta a Empresas y Reuniones de Empresarios,³ de donde se han extraído los datos, se ha incorporado la cuestión relativa a la contratación de personas con minusvalía o discapacidad por parte de las empresas.

¿Cuál es realmente la actitud de la empresa murciana hacia el colectivo de discapacitados?

Con carácter general hay que señalar que, según los datos de la Encuesta, del total de empresas encuestadas de la Región de Murcia el 30.4 de las mismas afirman tener contratados a empleados con minusvalía o discapacidad; el 69.6 restante dice no haber contratado a personal alguno de este colectivo (Gráfico 1).

³ Cf. Juan Monreal y otros. Estudio sobre necesidades y tendencias en la formación en la Comunidad Autónoma de Murcia. Consejería de Trabajo y Política Social, Murcia, 2006.

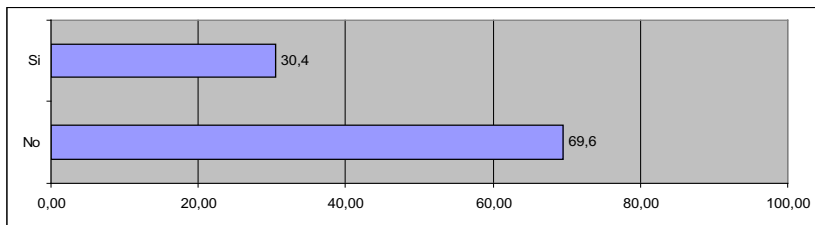


Gráfico 1: ¿Tienen las empresas contratados a empleados con minusvalía o discapacidad? (%)

Fuente: A autora.

El hecho de que menos de un tercio de las empresas de la Región de Murcia tengan contratados a minusválidos, explica que el número efectivo de contrataciones de este colectivo por parte de la empresa sea bajo, al igual que sucede en la empresa nacional.

Por ello esta baja presencia de discapacitados en las empresas representa un peso pequeño respecto a la población total discapacitada registrada y no registrada y, sobre todo si se tienen en cuenta los valores medios de contratación de este colectivo en los países con prácticas más desarrolladas en este campo. Ciertamente, aunque la situación actual es mucho mejor que la que se tenía anteriormente, todavía queda bastante camino por recorrer, lo que obliga a seguir trabajando en políticas laborales y sociales que propicien el acceso de este colectivo al mercado laboral.

Esta situación general de la contratación de discapacitados en la Región de Murcia no es homogénea, sino que presenta comportamientos diferenciadores, según desde qué perspectiva se analice esta realidad, sea la dimensión de la empresa, el sector al que pertenece o el área geográfica en el que está ubicada.

Si relacionamos los datos del gráfico 1 con la dimensión de la empresa, los datos resultantes nos muestran variaciones de comportamiento al respecto, tal como nos muestra el Cuadro 3.

Las empresas medianas y grandes de la Región de Murcia son las que más contratan empleados discapacitados (63.1%) en relación a los otros dos tipos de empresa de dimensión menor, pequeñas y microempresas, cuya participación representa en el total de la contratación el 25.7% y el 7,5% respectivamente.

	Microempresas (<10 empleados)	Pequeñas (≥10 y <50 empleados)	Medianas y grandes (≥ 50 empleados)
No	92,5	74,3	36,9
Sí	7,5	25,7	63,1
Total	100	100	100

Cuadro 3: Número total de empleados contratados con minusvalía en la Región de Murcia Según el tamaño de la empresa⁴

Fuente: A autora.

Obviamente el hecho de que el mayor peso en la contratación de discapacitados recaiga en las empresas medianas/grandes se explica fundamentalmente por ser estas empresas las que más personal contratan y por existir generalmente en las empresas de mayor dimensión una cultura empresarial que tiende a favorecer la incorporación de colectivos con riesgo de exclusión profesional y social.

Igualmente, los sectores económicos o ramas de actividad donde operan las empresas favorecen una mayor o menor accesibilidad al colectivo de discapacitados, según del sector que se trate (Cuadro 4).

Otras industrias manufactureras (53,6), otras acciones sociales (38,1), comercio (33,3) y alimentación y bebidas (30,8) son los sectores o ramas de actividad que efectúan más contrataciones de empleados discapacitados.

	Si	No	Total
Agricultura y pesca	18,9	81,1	100
Alimentación y bebidas	30,8	69,2	100
Metalurgia	30,1	69,9	100
Otras industrias manufactureras	53,6	46,4	100
Construcción	26,9	73,1	100
Comercio	33,3	66,7	100
Hostelería	16,7	83,3	100
Transporte	25,5	74,5	100
Actividades inmobiliarias	22,2	77,8	100
Otras actividades sociales	38,1	61,9	100
Total	30,4	69,6	100

Cuadro 4: Número total de empleados contratados con minusvalía en la Región de Murcia (%) – según sector de actividad⁵ (%)

Fuente: A autora.

⁴ Diferencias estadísticamente significativas (Test χ^2)

⁵ Diferencias estadísticamente significativas (Test χ^2)

Por el contrario, los que menos son agricultura y pesca (8,9), hostelería (16,7), actividades inmobiliarias (22,2) y construcción (26,9). No cabe duda que, aparte de otras razones que puedan existir a la hora de explicar este comportamiento, como por ejemplo la dimensión de la empresa tal como se indicó anteriormente, la naturaleza del sector condiciona bastante la incorporación del discapacitado.

Hay sectores o ramas de actividad que por la dureza del trabajo o la propia imagen que hay que dar en el mismo presentan dificultades para la accesibilidad a personas con algún grado de minusvalía, como la agricultura, la hostelería y la construcción, mientras que otros favorecen dicha accesibilidad, como son otras industrias manufactureras, otras actividades sociales y comercio.

¿La localización geográfica de las empresas influye y explica el número de contrataciones de empleados con minusvalía? Los datos porcentuales que presenta el Cuadro 5 son, en su mayoría, bastante próximos, si se exceptúan los casos de las zonas del Valle de Ricote y Vega Alta, por una parte, con el mayor porcentaje de participación en la contratación de minusválidos (43,3%) y, por otra, la zona Oriental y Río Mula con el valor más bajo en la contratación (17,6%).

	Si	No	Total
Altiplano	27,9	72,1	100
Algo y bajo Guadalentín	28,4	71,6	100
Campo de Cartagena	34,5	65,5	100
Huerta de Murcia	31,1	68,9	100
Mar Menor	30,8	69,2	100
Noroeste	29,3	70,7	100
Oriental y Río Mula	17,6	82,4	100
Valle de Ricote y Vega Alta	43,3	56,7	100
Vega Media	25,7	74,3	100
Total	30,4	69,6	100

Cuadro 5: Número total de empleados contratados con minusvalía en la Región de Murcia (%) – según zona geográfica⁶ (%)

Fuente: A autora.

⁶ Diferencias estadísticamente significativas (Test χ^2)

Del comportamiento de estos datos podría concluirse que la variable espacial apenas interfiere en la conformación de esta realidad regional. Los datos pueden avalar esta situación en este caso; sin embargo, en términos generales, el espacio nunca es una variable neutra y, por tanto, en él siempre se reflejan las políticas socioeconómicas que generan los poderes.

Ello puede explicar que, mientras en unos espacios geográficos se pueden tomar decisiones que orientan las políticas en una dirección concreta y con unos resultados también muy concretos, en otros espacios se puede actuar de forma muy distinta y con efectos igualmente muy distintos. Esto, por ejemplo, podría explicar los dos valores porcentuales extremos reseñados en el Cuadro 5.

Por otra parte, como antes señalamos, también se ha querido identificar la opinión directa de los empresarios en relación a las posibilidades y las limitaciones que plantea incorporar discapacitados a la empresa, a través de las reuniones mantenidas con los mismos.

Del conjunto de reuniones celebradas, en total cinco, y con más de 25 empresarios representantes de la mayoría de sectores económicos de la empresa y de las comarcas de la Región de Murcia, aparecen una opinión mayoritaria e incluso unánime y una actitud empresarial positiva a facilitar el acceso de discapacitados a la empresa, siempre que el grado de minusvalía lo permita y la preparación para el puesto de trabajo sea la adecuada.

Los empresarios, a través del discurso puesto de manifiesto en las reuniones citadas, llegan incluso a proponer la necesidad de fomentar acciones para la incorporación de discapacitados a las empresas, siempre que se produzcan, al mismo tiempo, iniciativas concretas en materia de formación que permitan hacer viable su incorporación y buen hacer en la empresa.

De ello cabe concluir que el papel de la formación para este colectivo va a ser crucial para su integración en la empresa y para poder desarrollar dignamente su trabajo, sin que medie exclusión profesional alguna. Será necesario, por tanto, seleccionar bien qué formación específica según tipo de discapacidad y que responda a las necesidades concretas de puestos de trabajo en la empresa.

Mayores de 45 años

Las estadísticas, tal como están organizadas por grupos de edad, nos permiten con detalle valorar realmente el impacto que la nueva lógica del mercado de trabajo está teniendo en este grupo de edad así como su incidencia en el paro y en la calidad del trabajo.

En un primer momento, la crisis industrial de los años ochenta en España, conllevó una primera desestructuración del mercado de trabajo, que afectó muy profundamente a este grupo de edad desde la perspectiva del empleo. Posteriormente, ha sido la lógica de la flexibilidad y la deslocalización de empresas lo que está especialmente incidiendo en estas edades y está produciendo paro en segmentos de edad, demográficamente hablando todavía muy aptos para el trabajo.

En un momento y en otro, sobre todo en el primero, se acudió en parte a la vía del adelantamiento de la jubilación para paliar los efectos derivados de la crisis industrial; sin embargo, esta medida ni se podía generalizar por el alto coste económico que suponía ni por la propia actitud vital de muchos trabajadores que no soportaban de la noche a la mañana pasar de ocupados a desocupados.

Lo que sí conviene señalar es que la tasa de paro, por una parte, y por otra, la precariedad en el trabajo en este grupo de edad vienen siendo una constante. Hecho que ha marcado bastante, no sólo las condiciones socioeconómicas de este grupo de edad que cubre un período tan extenso de la vida de las personas, sino también sus relaciones familiares y su propio equilibrio personal de vida.

Esta situación, por los efectos indicados, ha preocupado y preocupa desde las políticas de fomento del trabajo y ha llevado a las Administraciones a tomar diferentes iniciativas para paliar los efectos producidos. Del conjunto de iniciativas desarrolladas a tal fin, unas son de carácter laboral pero otras están relacionadas con las políticas de formación, aunque ambas, obviamente, están relacionadas.

Por ello, se ha considerado de especial interés chequear también la opinión y la actitud de los empresarios de cara a favorecer la reincorporación de este colectivo en el mercado de trabajo o en su caso, proveerlo de mejores condiciones laborales.

A tal fin, en las reuniones que han tenido lugar con los empresarios, esta cuestión ha sido objeto de discusión, pidiendo a los empresarios que indicaran las posibilidades y las limitaciones de incorporar al sector donde su empresa opera a personas mayores de 45 años.

El resultado de la discusión ha arrojado respuestas unánimes al respecto, ya que todos los participantes de los cinco grupos de discusión opinan favorablemente sobre la bondad de favorecer la incorporación de este colectivo al mercado de trabajo y esto por dos razones principales: primera, porque la edad del mismo lo permite, y segunda, porque la experiencia profesional que tiene este colectivo puede ser una importante inyección de capital humano para la empresa, donde hay bastantes dificultades para incorporar personal cualificado y con experiencia.

La única condición que al respecto ponen los empresarios es que la posible reincorporación debe venir acompañada de actuaciones en formación o de reciclajes formativos que hagan viable y rentable tal decisión empresarial. Para lograr tal objetivo los empresarios proponen reciclajes intensivos formativos y específicos, orientados al puesto de trabajo a desarrollar. Desde esta perspectiva hay que desechar las actuaciones generales y standar en formación y ofertar, en cambio, programas muy orientados a la situación de partida de este colectivo (con larga experiencia profesional pero en muchos casos con necesidades de actualización) y a las propias necesidades de las empresas.

Los inmigrantes

Es este otro colectivo al que hay que prestarle especial atención, junto a los dos colectivos anteriores, por la situación que tienen en relación al trabajo y al paro. Si bien es verdad que este grupo, en términos generales, está ocupando

un espacio específico en el mercado de trabajo no querido o no suficientemente demandado por la población activa nacional, regional o local, también es cierto que su ocupación se produce en condiciones de notoria precariedad.

Desde un punto de vista cuantitativo, la inmigración laboral en España, que se sitúa en torno a los dos millones y medio, está teniendo en este momento dos efectos relevantes: por una parte, los empleos que están siendo ocupados por la inmigración, resultan fundamentales para el funcionamiento del mercado laboral español, ya que los propios españoles estaban desertando de los mismos desde algunos años atrás. Este mismo fenómeno ya se había producido en los otros países europeos que anteriormente habían sido fuertes receptores de inmigración laboral; por otra parte, este número importante de nuevos trabajadores en el mercado laboral, está teniendo también unos efectos muy positivos en el sostenimiento del sistema de la Seguridad Social.

La inmigración, desde la perspectiva del sexo y de la edad, ha mejorado el comportamiento medio nacional del empleo y del paro, ya que se trata de un colectivo con perfiles muy definidos: jóvenes de ambos sexos, pero con alta presencia de mujeres.

Pero esta contribución cuantitativa y positiva de la inmigración, no debe impedir ver las condiciones de precariedad en las que con bastante frecuencia los inmigrantes trabajan y viven, tal como se manifiesta en el número alto de horas que trabajan, en los salarios más bajos que perciben, en la eventualidad mayor que sufren y en las condiciones de mayor inseguridad que padecen, desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo.

Desde la perspectiva de la ocupación, el colectivo de inmigrantes en la Región de Murcia tiene una presencia notable en sectores como la agricultura, construcción y hostelería, aparte del trabajo doméstico y atención a mayores que es cubierto mayoritariamente por la inmigración femenina. Pero la realidad pone de manifiesto que la ocupación sectorial de la inmigración se va extendiendo progresivamente a la mayoría de las actividades sectoriales.

En esta geografía de la ocupación sectorial de la inmigración aparece el problema de la falta de preparación específica para el desarrollo eficiente de la mayoría de trabajos en los que son ocupados. De acuerdo con las opiniones y valoraciones vertidas por los empresarios en las reuniones celebradas, la descualificación existente en una gran parte de la inmigración es el problema número uno que se tiene y que es prioritario afrontar desde las diferentes instancias que tienen responsabilidad en el campo de la formación.

No cabe duda, en opinión de los empresarios, que tanto la empresa como los gestores de la formación deben dar respuestas urgentes y adecuadas al desajuste existente entre el puesto de trabajo a desempeñar y la preparación que se tiene para el desempeño del mismo. Hay que diseñar cursos breves, prácticos y bien orientados a las numerosas ocupaciones relacionadas con la producción en los diferentes sectores económicos.

Si invertir en la formación del personal de la empresa es algo que se está asumiendo poco a poco, pero claramente se va en esta dirección, cuando se trata del colectivo de inmigrantes la situación resulta todavía más deficiente y complicada, ya que el colectivo de inmigrantes ocupa, por lo general, los trabajos más descualificados y de mayor coyunturalidad. Este panorama general de la inmigración versus formación para los puestos de trabajo requiere de iniciativas y de acciones formativas especiales para ir reduciendo el gran déficit que existe en esta materia.

A continuación, se examina el segundo bloque de colectivos integrado por jóvenes menores de 25 años y las mujeres. Obviamente, estos dos colectivos no presentan rasgos de excepcionalidad y marginalidad. Lo que tienen en común con los colectivos anteriormente referidos, es que estas dos poblaciones no están tampoco exentas de dificultades para acceder al mercado de trabajo; en un caso, como es el de los jóvenes, por querer acceder por primera vez a un empleo, y en el caso de las mujeres, por existir todavía condiciones familiares, sociales y culturales que les dificulta la incorporación al trabajo.

Los jóvenes

En su relación con el empleo los jóvenes no tienen la situación más deseable, ya que este colectivo sufre unas tasas de empleo bajas que hace que muchos jóvenes tengan unas condiciones de vida difíciles y desestructuradas. Pero esta realidad no sólo debe verse, en términos cuantitativos. También es necesario tener en cuenta otros aspectos del mercado de trabajo en relación al trabajo de los jóvenes, es decir, la calidad del empleo que éstos tienen y que se caracteriza por tener una alta precariedad: horarios prolongados, salarios bajos, intermitencia, etc.

Igualmente, se perdería la perspectiva en el análisis de este problema, si no se tiene en cuenta que lo que esta realidad está básicamente explicando es el tipo de economía en la que vivimos, marcada por su carácter flexible y precario, y que lógicamente se refleja en cómo está organizado el mercado de trabajo. Por tanto, el trabajo o el desempleo de los jóvenes, según la perspectiva desde la que se mire esta realidad, no es ajena al contexto de la lógica de la economía global actual.

Si bien éste es el panorama general del empleo en relación a los jóvenes, una vez más hay que añadir, que existen también diferencias internas importantes entre países en cómo se está gestionando este bien básico como es el trabajo, incluso al interior del espacio de la Unión Europea de los 15 o de los 25, tal como indica el Cuadro 6.

Años/zonas	Tasa de empleo (15-64 años)	Tasa de empleo mujeres (15-64 años)	Tasa de paro (población activa)	Tasa de paro mujeres (población activa femenina)	Tasa de paro jóvenes (población activa 16 a 24 años)	Paro larga duración (población activa)
1992 UE (25)	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
UE (15)	61,2	49,7	8,9	10,5	17,6	n. d.
Eurozona (12)	59,3	46,7	8,8	11,1	18,2	n. d.
España	49,0	31,5	14,9	21,0	30,2	7,2
1995 UE (25)	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
UE (15)	60,1	49,7	10,1	11,7	20,4	4,9
Eurozona (12)	57,9	46,6	10,6	13,0	22,2	n. d.
España	46,9	31,7	18,8	25,3	37,8	10,5
1998 UE (25)	61,2	51,8	9,4	11,0	18,6	4,4
UE (15)	61,4	51,6	9,4	11,1	18,5	4,4
Eurozona (12)	59,2	48,6	10,2	12,4	20,4	n. d.
España	51,2	35,8	15,2	21,8	31,1	7,6
2001 UE (25)	62,8	54,3	8,5	9,7	17,5	3,8
UE (15)	64,1	55,0	7,4	8,6	14,6	3,1
Eurozona (12)	62,1	52,3	8,0	9,7	15,8	n. d.
España	57,7	43,0	10,6 ^b	15,4 ^b	21,4 ^b	3,9 ^b
2004* UE (25)	62,9	55,0	9,1	10,0	18,3	4,0
UE (15)	64,3	56,0	8,1	9,0	15,8	3,3
Eurozona (12)	62,4	53,5	8,9	10,2	17,1	n. d.
España	59,7	46,0	11,3	15,9	22,7	3,9

* Datos de 2003 y previsiones para 2004.

n. d. Dato no disponible.

^b ruptura en la serie (nueva definición de desempleo).

Cuadro 6: Indicadores del Mercado de Trabajo en España y en Europa, 1992-2003 (Porcentajes)

Fuente: Comisión Europea, Employment in Europe, 2004.

España, a pesar de tener en los últimos años un crecimiento económico superior a la media europea – entre el 2,5 y 3,0% de media –, el empleo en su conjunto presenta un lado positivo, pero también otro negativo. Lo positivo consiste en que el número de nuevos empleos ha crecido significativamente, muy en paralelo con el crecimiento de la economía, pero la parte negativa está en que los empleos están creciendo muy marcados por la precariedad y su desigual distribución.

El empleo/desempleo de los jóvenes a nivel nacional (Cuadro 7), refleja nítidamente el comportamiento del mercado laboral en España, en su doble vertiente, aunque está más acusada la vertiente negativa, dado que se tiene una

alta tasa de desempleo en los jóvenes y la calidad del trabajo de los mismos está lejos de ser lo convenientemente decente, si se utiliza el término que ha divulgado la OIT al hablar de trabajo decente.

	Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
Tasa de actividad							
Ambos sexos	57,43	54,28	57,9	31,62	68,81	80,57	18,93
Varones	69,04	59,41	70,56	37,11	73,77	92,4	28,19
Mujeres	46,31	48,9	45,94	25,84	63,62	68,41	11,37
Tasa de paro							
Ambos sexos	8,42	17,98	7,07	26,84	15,37	7,34	5,14
Varones	6,49	14,95	5,35	22,08	12,64	5,47	4,63
Mujeres	11,19	21,84	9,57	34,06	18,68	9,94	6,18
Tasa de empleo							
Ambos sexos	52,59	44,52	53,81	23,13	58,24	74,66	17,95
Varones	64,56	50,53	66,79	28,91	64,45	87,35	26,89
Mujeres	41,13	38,22	41,55	17,04	51,74	61,61	10,67

Cuadro 7: Resultados Nacionales Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad

Fuente: INE. EPA: Tercer Trimestre, 2005.

Los datos más recientes comparativos que sobre empleo y desempleo de los jóvenes españoles tenemos, muestran claramente lo lejos que se está de alcanzar los objetivos de Estocolmo para 2010, ya que según los datos de 2002 que ofrece el “Youth Report”, el desempleo en este colectivo presentaba para las mujeres una tasa del 27.3% y para los hombres del 18.5%.

Por otra parte, según la misma fuente, la tasa del empleo alcanzó para ese año de referencia el 41.4% para las mujeres y el 52.4% para los hombres. Desde el año 2002 hasta 2005, la situación ha mejorado en términos cuantitativos, aunque todavía queda un trecho por recorrer, sin tener en cuenta la calidad del empleo que se crea.

Los datos últimos que presenta la encuesta de población activa (EPA), 3er. trimestre de 2005 para las distintas Comunidades Autónomas de España, confirman la tendencia de mejora general que se ha producido en todas las

Comunidades Autónomas, incluida la Región de Murcia (Cuadro 8), tanto si se tienen en cuenta las tasas de paro como las del empleo. Éstas siguen mostrando diferencias internas, tanto en relación al género como a las diferentes edades que componen el grupo denominado jóvenes.

No obstante esta mejora general reseñada, y que incluso afecta al grupo de los jóvenes, éstos siguen aún teniendo verdaderas dificultades para acceder a un primer empleo y no digamos a un empleo que reúna condiciones razonables, desde el punto de vista del salario, de la estabilidad y de la adecuación entre ocupación y formación recibida.

La accesibilidad de los jóvenes al empleo es el resultado, por una parte, de la lógica funcional del actual mercado laboral – tal como se indicaba anteriormente –, pero también es la consecuencia de los desajustes existentes entre lo que realmente demandan los sectores productivos en términos de ocupaciones y las condiciones de la oferta, es decir, de las cualificaciones de los jóvenes para desempeñar el empleo demandado. Es este cruce de caminos el que explica, en buena parte, la realidad del comportamiento de los jóvenes ante el empleo, y es también desde esta perspectiva como deben fomentarse políticas, iniciativas y prácticas que conduzcan a mejorar este mercado de trabajo sectorial.

	Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
Tasa de actividad							
Ambos sexos	59,9	56,6	58,2	39,2	67,7	77,7	17,8
Varones	71,1	64,2	72,4	49,3	73,77	91,1	28,2
Mujeres	44,7	48,3	44,1	28,3	61,1	63,2	9,2
Tasa de paro							
Ambos sexos	7,6	12,3	6,7	17,8	10,3	6,8	5,8
Varones	6,6	11,2	5,9	18,5	8,0	5,8	6,1
Mujeres	9,1	13,9	8,2	16,3	13,2	8,4	4,9
Tasa de empleo							
Ambos sexos	53,5	49,6	54,2	32,2	60,7	72,3	16,8
Varones	66,4	57,1	68,2	40,2	67,8	85,8	26,4
Mujeres	40,6	41,6	40,5	23,7	53,1	57,9	8,8

Cuadro 8: Murcia Tasas de actividad, paro y empleo, por sexo y distintos grupos de edad

Fuente: INE. EPA: Tercer Trimestre, 2005.

En las reuniones mantenidas con los empresarios, la cuestión de la formación de los jóvenes y su acceso al mercado de trabajo ocupó buena parte de las discusiones. Los empresarios son conscientes de que el mercado funciona con la lógica que funciona y que las reglas escritas y no escritas que lo regulan son las que son, y que desde esta realidad es como hay que facilitar el acceso de los jóvenes al empleo, reduciendo y quitando el máximo de obstáculos que explican las actuales dificultades existentes.

Para ellos la formación, tanto general como sobre todo específica en relación al puesto de trabajo, es el punto crucial que hay que considerar y evaluar para caminar en la buena dirección de ir ajustando la demanda y la oferta de este mercado laboral.

Los empresarios, por una parte, confían hoy mucho más que ayer en la Formación Profesional como instrumento formativo inicial para la incorporación al mercado de trabajo. La valoración positiva que se hace de este nivel educativo formal no impide a los empresarios afirmar por activa y por pasiva los déficit que aún presenta y la necesidad de corregirlos lo antes posible, tales como la baja experiencia profesional que los alumnos de FP adquieren durante el periodo formativo, el desajuste que se observa entre los Módulos Formativos de FP que se ofertan y las necesidades sectoriales y geográficas, la escasa participación de los empresarios en el diseño y gestión de la FP.

La valoración por parte de los empresarios de este nivel educativo, no se limita a señalar las anteriores consideraciones funcionales, sino que ofrece también un diagnóstico más general de este nivel educativo, al poner de manifiesto con claridad cuestiones tales como la necesidad de cambiar la imagen social de la FP, la urgencia de invertir más en este nivel educativo y la conveniencia de incrementar mucho más el número de alumnos que cursen la FP, ya que aliviaría – por una parte – el total de efectivos que cursan estudios universitarios, y por otra parte, el alto fracaso escolar que presenta el conjunto del sistema educativo

se reduciría, al fomentarse más la motivación a través de unos estudios cortos, de fácil acceso al mercado de trabajo, e incluso mejor remunerados que otros de más nivel y duración.

Junto al papel de la FP como vía de incorporación de los jóvenes al mercado laboral, los empresarios también han señalado otras cuestiones relacionadas con la formación que resultan estratégicas para fomentar la incorporación de los jóvenes al trabajo y que hay que abordar con urgencia. Concretamente los empresarios reclaman:

- Más formación específica y práctica relacionada con las ocupaciones y menos formación general. Existe, en opinión de los empresarios, cierta saturación ya de formación general.
- La formación debe orientarse a las ocupaciones directamente productivas, que es donde realmente hay un gran déficit en la mayoría de las actividades sectoriales.
- Hay exceso de sobretitulación general en la oferta que se produce para muchas ocupaciones y, en cambio, faltan titulados en materias directamente vinculadas con el sistema productivo.
- La revisión en la orientación de las prácticas de los jóvenes en las empresas. Éstas podrían ser más rentables para los propios jóvenes y las empresas, si se incorporasen los aspectos positivos que estuvieron presentes en la figura de los aprendices en la empresa.
- La formación que se imparta a los jóvenes debe estar, en primer lugar, diseñada muy de acuerdo con las empresas y, en segundo lugar, debe tener un componente práctico alto.
- La formación en el propio centro de trabajo resulta fundamental para la cualificación de los jóvenes en relación a un puesto de trabajo. Esta formación “in situ”, que además se hace inevitable para las propias empresas, no cuenta con los apoyos necesarios de parte de las administraciones y organizaciones responsables y gestoras de la formación.

La mujer

La mujer, como colectivo en relación al empleo se encuentra penalizada por un doble motivo: en primer lugar, por ser mujer, y en segundo lugar por la propia posición que tenga derivada principalmente de la edad, aparte la clase social a la que se adscriba y el nivel de estudios cursado.

En cuanto al primer motivo, basta de nuevo recordar que las tasas de actividad, de paro y de empleo de la mujer en relación al hombre le son siempre desfavorables, tal como se ha podido comprobar en el Cuadro 2.

En cuanto al segundo motivo, la condición de ser mujer joven, agrava mucho más la situación general, como muestran igualmente los datos anteriormente referidos en los Cuadros 7 y 8.

Es verdad que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha experimentado un cambio importante en los últimos cinco años, sobre todo en términos cuantitativos (Cuadro 6). Por ejemplo entre 2000 y 2004 la trayectoria de la ocupación ha sido más dinámica en las mujeres que en los hombres, ya que mientras la tasa de empleo masculina creció para este periodo 2.4 puntos, la femenina lo hizo en más del doble (Memoria CES 2004, pág. 208). En cambio, en cuanto a la tasa de desempleo la distancia entre mujeres y hombres no se ha reducido sustancialmente, sino que se ha incrementado ligeramente en los últimos ocho años. Desde la perspectiva de la edad, las edades que más positivamente se han visto afectadas en los últimos años en el empleo ha sido el grupo 25-49 años.

Pero este hecho no debe hacer olvidar, que en términos cualitativos el trabajo que realiza la mujer está sujeto a mayor precariedad y estacionalidad que el del hombre. Basta, a tal fin, ver indicadores como salarios, temporalidad y las propias condiciones generales del trabajo.

También en las reuniones mantenidas con los empresarios fue objeto de discusión la posición de la mujer en relación al mercado de trabajo y el papel que puede tener la formación para facilitar su acceso al mismo.

En cuanto a lo primero, la situación de la mujer en relación al mercado laboral, ya se ha indicado su déficit de presencia en el mismo e igualmente su déficit en las condiciones de trabajo que tiene. En cuanto a lo segundo, el papel de la formación como vía de acceso al empleo, los empresarios – en términos generales –, hacen extensible a las mujeres, en su condición de jóvenes, las mismas recomendaciones que hacen al colectivo de jóvenes y expresadas anteriormente.

No obstante, las mujeres se ven afectadas en cuanto al trabajo por otros factores de índole familiar, cultural, social y de género, que sin lugar a duda lo están condicionando. Los empresarios son conscientes de esta dificultad añadida que sufren las mujeres y reclaman de las propias empresas un esfuerzo adicional para ir eliminando los obstáculos creados. Confiesan que las empresas valoran cada vez más la eficiencia de las mujeres en las empresas y su capacidad de gestión, superior a la de los hombres, para un determinado tipo de ocupaciones, como puede ser entre otras, la de comercial, tradicionalmente desempeñada por hombres.

En relación a la formación, no hay nada especial a añadir de lo ya indicado anteriormente, salvo recordar – según la opinión de los empresarios – que las mujeres, por lo general hacen aprendizajes rápidos en los puestos de trabajo y que éstas actualmente se ofertan a las empresas o llegan a las mismas con una media de educación-formación superior a la de los hombres.

A lo largo de este artículo se ha descrito y analizado la situación de los llamados colectivos con dificultades para el acceso al empleo, especificándose para cada uno de ellos las dificultades que tienen en su accesibilidad al mercado laboral; dificultades de distinta naturaleza, según el colectivo de que se trate, pero que en cualquier caso es posible ser removidas, como nos dice la experiencia y el balance positivo que cada día se va haciendo en relación a esta realidad.

En aras a reducir y eliminar lo antes posible las dificultades que intervienen en la conformación de dichos colectivos, hay que activar diversos factores de diferente naturaleza, entre los que se encuentra la formación que juega un

papel relevante. Por ello es el tiempo de diseñar políticas de formación para cada uno de los colectivos referidos y de vigilar su aplicación, de modo que el ámbito de la formación no se reduzca a un mero discurso teórico, sino que se traduzca en políticas aplicadas y concretas.

El mercado no funciona como una ONG, sino como un espacio de oferta y demanda de fuerza de trabajo de cara a obtener la máxima eficiencia y productividad. Esta lógica es la que articula los sistemas de producción actuales y desde la misma es cómo hay que concebir el papel de la formación en los contextos complejos que vive la empresa actualmente. Cuando los empresarios hablan de formación no se refieren a cualquier formación, sino al desarrollo de habilidades para puestos concretos. Otra orientación formativa no les interesa.

Referencias

MONREAL, J. Capital Humano y cultura empresarial en el cambio de las sociedades. In: CIS. *Estructura y cambio social*, Madrid, 2001. p. 726.

_____. Sociedad del futuro y Capital Humano. In: CIS, *Reflexiones Sociológica*. Madrid, 2004. p. 191.

_____. Training, Management culture and regional development. In: G. SZÉLL, C-H. Bösling; J. Hartkemeyer (Eds.). *Labour, Globalisation & The New Economy*. Peter Lang, Frankfurt am Main, 2005. p. 480-483

MONREAL, J.; Aragón, A. et al. *Estudio sobre necesidades y tendencias en la formación en la Comunidad Autónoma de Murcia*. Consejería de Trabajo y Política Social. Murcia, España, 2006.

PÉREZ, C. Education/Training in the society of knowledge. In: SZÉLL, G.; BÖSLING, C-H.; HARTKEMEYER, J. (Eds.). *Labour, Globalisation & The New Economy*. Peter Lang, Frankfurt am Main, 2005. p. 493-497.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL – CES. *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid, 2004. p. 208.

Recibido em: 26/7/2007

Aceito em: 8/11/2007