

LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO ECONOMICO

La reciente Conferencia Internacional, celebrada en Munich, convocada por la O. C. D. E., ha permitido examinar valiosos trabajos presentados por especialistas de los más importantes países sobre la estabilidad en el empleo en una economía de crecimiento.

Queremos destacar aquellas cuestiones principales que han sido abordadas y las conclusiones más importantes ofrecidas en las diversas comunicaciones.

LA ESTABILIDAD ECONÓMICA Y LA MANO DE OBRA

La estabilidad económica y la mano de obra fue estudiada por el profesor Robertson, de la Universidad de Glasgow.

Como medidas más importantes recomienda la formación profesional y educacional, creación de servicios de información y de orientación, calificación y clasificación profesional, políticas regionales, perfeccionamientos de las disposiciones legales, a la vista de los excedentes de mano de obra, y de las prestaciones de paro; reducción del paro estacional, medidas destinadas a facilitar el trabajo de la mujer casada, mejor utilización de los trabajadores, utilización eventual de la inmigración, etc.

Afirma, en unión de otros comunicantes, la necesidad de la intervención del Estado en esta materia para una eficaz política de estabilidad en el empleo, y considera como misión del Gobierno: mejorar la expansión del funcionamiento del mercado de empleo, creando a este fin medios de formación y calificación profesional; medidas de información y movilidad, una buena redistribución de la mano de obra, transferencia de la mano de obra de las industrias en crisis a las industrias en expansión, medidas de política regional para equilibrar la oferta con la demanda y sostiene que los Gobiernos modernos deben conceder tanta importancia a la gestión del mercado del empleo como a la fiscal o a la monetaria.

INTERVENCIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS

También el profesor Johnston, de la Universidad de Heviot-Watt, de Inglaterra, se refirió a la función de los Poderes públicos y a la ayuda que pueden prestar a las Empresas en la solución de estos problemas y en la aplicación de métodos destinados a remediar la falta de mano de obra y para resolver ciertos problemas que tienen los mercados de trabajo de temporada, principalmente en la agricultura, la construcción, la fabricación de helados, etc.

El Estado debe intervenir de acuerdo con los empresarios y trabajadores para utilizar horas extraordinarias y resolver problemas psicológicos y sindicales, regular el trabajo femenino de temporada, crear guarderías infantiles y recurrir a la mano de obra de los trabajadores en paro, subnormales, mujeres casadas, etc.

Otro medio de ayudar a estas Empresas puede consistir en beneficios fiscales, mano de obra oficial, etc.

LAS EMPRESAS Y LA FALTA DE MANO DE OBRA

Sobre los métodos empleados por las Empresas para remediar la falta de mano de obra en general queremos destacar las comunicaciones de los congresistas Nystrand, de Suecia, y Robie, de los Estados Unidos. Se refieren a la utilización de las Oficinas de Empleo por medio de un vasto programa de relaciones públicas para reclutar trabajadores en actividades agrícolas, forestales, de la construcción, que proceden de fábricas cerradas, situaciones de paro, etc.

Se recomiendan plazos de adaptación a los nuevos puestos de trabajo y a las nuevas condiciones de alojamiento y vida; la adopción de nuevos sistemas de aprendizaje y readaptación profesional: métodos audiovisuales, bandas magnéticas registradoras, etc.

En cuanto al empleo de horas extraordinarias, Nystrand advierte que su rendimiento económico es poco rentable.

Por lo que se refiere a los métodos de reclutamiento de mano de obra señalan:

Una planificación de necesidades de mano de obra.

Un inventario de empleos.

Una mejora de la seguridad en el empleo y de la apertura de posibilidades de reclutamiento interno.

Utilización de los servicios públicos del empleo.

El fomento de organizaciones privadas de formación y reclutamiento de cuadros superiores.

Reclutamiento de estudiantes antes de su inmediata salida de la Universidad; utilización de trabajadores, con anormalidad física o mental, de tiempo reducidos compatibles con otros trabajos particulares o personales, etc.

SECTOR DE SERVICIOS

Bauer, de la Federación de Trabajadores de Suiza, desarrolló el tema de la regularización del empleo estacional y ocasional en el sector de servicios.

Destacó la importancia del sector de servicios en Europa, donde actualmente ocupa el 27 por 100 de la población trabajadora activa; en 1970 llegará esta cifra al 33 por 100, y en 1980, al 40 por 100.

El número de mujeres que trabaja en este sector oscila entre un 40 y un 50 por 100, y las mujeres casadas se ocupan preferentemente de estos servicios, de estación o de temporada.

Las Empresas de servicio tropiezan con dificultades para encontrar mano de obra calificada, lo que exige una adecuada formación y promoción profesional. Los trabajadores prefieren una mejor capacitación profesional, un salario normal, con mejoras sociales, indemnizaciones, etc., que no recurrir a las prestaciones del desempleo.

El mercado del trabajo ocasional en los puertos fue abordado por Evans, de Inglaterra.

La carga y descarga de barcos muchas veces tiene que ser realizada con carácter urgente. Se han adoptado diversas medidas: garantía de horas de trabajo, reducción de los equipos de trabajadores, etc., pero es evidente que existen dificultades para una organización racional de esta clase de trabajos.

SECTOR AGRÍCOLA

Sobre la mano de obra agrícola en los trabajos de temporada intervino Watson, de Inglaterra.

Es evidente que la mecanización, los progresos químicos y científicos, la evolución técnica, la especialización, las nuevas técnicas de trabajo y las Cooperativas han permitido que un reducido número de hombres trabajen en la agricultura para alimentar a un elevado número de ciudadanos.

Las máquinas van sustituyendo a la mano de obra, que tiene que ser más reducida, pero más capacitada.

El tema de los métodos aplicados por las Empresas para remediar la fal-

ta o escasez de mano de obra fue desarrollado por diferentes congresistas para dar a conocer las experiencias de sus diferentes países.

Weber, representante de los empresarios de Alemania, dio a conocer los siguientes métodos:

Selección y preparación del personal nuevamente reclutado, utilización en el verano de estudiantes y alumnos de escuelas técnicas, llamamiento a personas mayores y ocupadas en el hogar, organización de alojamientos, guarderías infantiles y medios de transporte; mejora de la estructura económica y de la redistribución de la producción.

Es necesario estudiar las causas de la inestabilidad profesional y del absentismo.

Las Empresas emplean medidas para racionalizar sus actividades, aumentar su productividad y economizar personal; mejoran el clima de las relaciones humanas, las medidas de higiene y seguridad en el trabajo y la política de personal.

Robinson, del Instituto de Economía y Estadística de la Universidad de Oxford, dice que las Empresas, para reclutar su mano de obra, perfeccionan la información sobre el mercado interior de trabajo, la política activa de la mano de obra, la inmigración y posibilidades reales de formación y de promoción obrera.

También mejoran las condiciones de empleo, adoptando una aproximación comercial, con aumento de salarios, primas de rendimiento, subsidios de antigüedad, alimentación, transporte, horas extraordinarias, participación en los beneficios, gratificaciones anuales, vacaciones, Cooperativas, servicios sociales, regímenes particulares de seguros, viviendas, préstamos inmobiliarios, entre otros procedimientos.

Es evidente que a los trabajadores no les agrada cambiar de empleo, de compañeros de trabajo y de ambiente.

Las Empresas y los Sindicatos deben conocer científicamente las motivaciones de los trabajadores: cómo, cuándo y por qué los trabajadores cambian de empleo.

Las Empresas, igualmente, tienen que tener en cuenta todos los factores externos económicos, institucionales, sociales o políticos que juegan un papel importante en la política de mano de obra. Tampoco se deben adoptar ligeramente medidas de otros países sin estudiar las consecuencias de su aplicación.

Vincens, profesor de la Facultad de Derecho y de Ciencias Económicas de la Universidad de Toulouse, dio a conocer el resultado de una encuesta realizada entre varias Empresas de una región del Sudeste francés sobre las prácticas utilizadas para hacer frente a la falta de mano de obra.

El llamamiento al mercado de mano de obra se hace bajo diversas formas no excluyentes.

Se utiliza una red adecuada de reclutamiento entre jóvenes que acaban de cumplir el servicio militar o que han terminado sus estudios en instituciones técnicas.

Hay que tener en cuenta que ofrecen trabajo los jóvenes que se colocan por primera vez, los trabajadores en desempleo, los que cambian de colocación y los agrícolas.

En las regiones con poco desarrollo industrial, el reclutamiento de personal cualificado es difícil.

Ross, comisario del Departamento de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, informó sobre los procedimientos usados en dicho país por las Empresas para conocer la falta de mano de obra y remediarla.

Como medidas directas se emplean: la utilización de trabajadores en desempleo, de los que ofrecen sus servicios y de las estadísticas de paro.

Entre las indirectas se incluyen: la rotación de la mano de obra y la duración semanal del trabajo, análisis de los anuncios de trabajo y un conjunto de eficaces estadísticas que permitan conocer a fondo los problemas de la mano de obra y su posible solución.

MÉTODOS TÉCNICOS PARA LOCALIZAR LOS EXCEDENTES DE MANO DE OBRA

Sobre el tema «Métodos técnicos que permiten descubrir los excedentes de mano de obra y el potencial de fuerzas de trabajo. Ejemplos de programas destinados a reclutar mano de obra para remediar penurias coyunturales y estacionales de mano de obra» merecen destacarse las intervenciones de Betterton, del Ministerio de Trabajo de Inglaterra; Rustant, del Ministerio de Asuntos Sociales de Francia, y Schwarz, de la Oficina Federal de Colocación y Seguro de Paro de Alemania.

Todos coinciden en que es necesario conocer los datos demográficos y estructurales del nivel de empleo.

En general, las Empresas no facilitan la información necesaria. Existen buenos servicios oficiales en contacto con Empresas y trabajadores que proporcionan excelente información.

Hay que estar al corriente de la creación, transformación o traslado de Empresas, investigar el estudio del futuro económico de ciertas ramas industriales en determinadas regiones.

Son útiles los análisis profesionales de las personas inscritas como paradas total o parcialmente en las Oficinas de Desempleo.

Entre las soluciones se recomiendan: acuerdo con las Fuerzas Armadas para utilizar temporalmente soldados, llamamiento a estudiantes, a personas deficientes, mujeres casadas, etc.

Crear un servicio especial para atender los trabajos de temporada en los sectores de hostelería, agrícola, etc.

Estos problemas del empleo, que tienen verdadera importancia, deben llamar la atención de los Gobiernos, Empresas, Sindicatos, etc., así como de las organizaciones internacionales a quienes afectan estas cuestiones.

MIGUEL FAGOAGA