



ERGON

JUNIO 2022

21/06/2022

ERGON_OPINA

¿SON LAS ESTRATEGIAS DE
EMPLEO QUE TENEMOS HOY LAS
ADECUADAS PARA DAR
RESPUESTA A LOS PROBLEMAS
ESTRUCTURALES DE NUESTRO
MERCADO DE TRABAJO?



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org



ERGON_OPINA

1 La reforma laboral no ha abordado (al margen de la contratación temporal) las patologías estructurales de nuestro mercado de trabajo.

2 No se han desarrollado elementos regulatorios que permitan definir un marco para los nuevos modelos de relación ni para los nuevos formatos de prestación

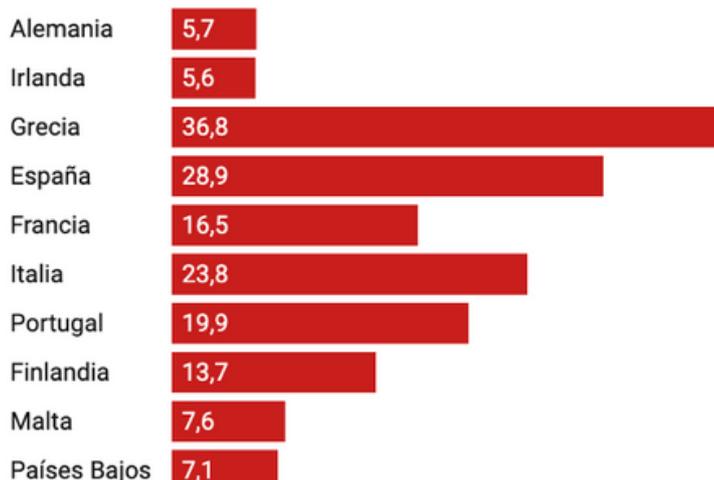
3 Seguimos manteniendo graves desequilibrios en materia de equidad en nuestras condiciones laborales

4 Hemos de aprender a desvincular los conceptos de empleo y trabajo. Es muy probable que el empleo deje de ser, a corto plazo, un elemento esencial del desarrollo y del bienestar personal y colectivo

Si queremos aprovechar los fondos Next Generation debemos pensar en que no se trata de gastar sino de invertirlos de la forma más adecuada. Necesitamos implementar mejoras de eficiencia y equidad. Lamentablemente, nuestro mercado ha de ser más flexible y seguro. Está muy bien que reduzcamos la tasa de temporalidad, pero necesitamos trabajar para **reducir el desempleo estructural**. No en vano, al desempleo de larga duración hay que sumarle otro mal endémico del sistema: el desempleo juvenil... Y ahora mismo la tasa de paro de los jóvenes españoles duplica la media europea.

Tasa de desempleo juvenil (menores de 25) en la UE (%)

Datos correspondientes a abril de 2022. Fuente: Eurostat



Paralelamente, el desempleo de larga duración parece haberse reducido con la reformulación del modelo de contratación impulsado por la Reforma Laboral recientemente aprobada. Prueba de ello es el auge considerable de la contratación indefinida en los últimos meses. Sin embargo, a esta lectura le faltan aún datos. Por ejemplo, de los 1.640.595 contratos que se registraron en mayo, 730.427 fueron contratos indefinidos, un 367% más que hace un año y la mayor cifra en toda la serie histórica.

El problema, tal y como ya hemos empezado a vislumbrar, es que obligar a la contratación indefinida 'sine qua non' puede derivar en la supresión de muchos contratos fijos durante los meses de prueba. Es decir, convertir el contrato indefinido en un instrumento para seguir con la contratación temporal encubierta. Si bien la Reforma Laboral ha logrado reducir los contratos temporales, los datos no avalan un aumento de la calidad del empleo de los nuevos contratos indefinidos, tal y como se apuntaba recientemente en el 'Human Capital Outlook-Observatorio Trimestral del Mercado del Trabajo' elaborado por el Instituto EY-Sagardoy Talento e Innovación, junto con Fedea y BBVA Research.

Todo ello evidencia la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades y/o necesidades, en vez de cerrar los ojos ante ellas. No podemos ni debemos renunciar al objetivo de crear una sociedad más justa e integrada capaz de ofrecer oportunidades laborales adecuadas para el mayor número posible de ciudadanos. Y esto probablemente supone que debemos de tomar medidas que, aunque puedan parecer contrarias al objetivo final, se han mostrado como válidas en otros entornos.

En este sentido, queremos plantear algunas de las reflexiones que, bajo el título de "**estrategias públicas en materia de empleo**", planteó Valeriano Gomez -ministro de Trabajo e Inmigración durante el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero- en una ponencia celebrada recientemente en el País Vasco:

- 1.No hay buenas políticas de empleo sin servicios públicos competentes.
- 2.Hemos de reducir los incentivos públicos al empleo.
- 3.En la gestión de las políticas de empleo, necesitamos mayor conocimiento de la realidad del mercado de trabajo.
- 4.Es urgente desarrollar la capacidad y las competencias de los/as profesionales dedicados a la Orientación Profesional.
- 5.Debemos superar las reticencias para incrementar la colaboración entre el sector público y privado en la gestión de las políticas de empleo.

Son cinco ideas en las que el conjunto de profesionales que impulsamos la FUNDACION ERGON nos sentimos plenamente identificados.

Durante la crisis del covid-19 fuimos capaces de buscar y adaptar soluciones y procesos que en un contexto 'normal' probablemente hubieran comportado muchos años y muchas tensiones sociales. **Debemos generar incentivos para ponernos a trabajar en conseguirlos. En materia de políticas públicas, deberíamos olvidarnos de los debates estériles y centrarnos en lo realmente importante.**

FUNDACIÓN ERGON

Somos una estructura independiente cuyos propósitos se centran en la **mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo.**

Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis realizado por un grupo de expertos que constatamos la necesidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as. **Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro.**

Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia.**

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestra **RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN ELVIRA TORRES** al teléfono 686 34 82 97 o al e-mail info@fundacionergon.org.

