

Iritzia

Behatokia

POR Joaquín Arriola



Maduros para el descarte

Hay que preguntarse por qué no se valora el saber y el conocimiento de quienes acuden al mercado de trabajo con una oferta que aporta el añadido de una larga experiencia laboral acumulada

EL Papa Francisco suele hablar de la cultura del descarte, que predomina en el capitalismo global en que vivimos, “una cultura de la exclusión a todo aquel que no esté en capacidad de producir según los términos que el liberalismo económico exagerado ha instaurado” y que “afecta tanto a los seres humanos excluidos como a las cosas que rápidamente se convierten en basura”. “Ya no se trata simplemente del fenómeno de la explotación y de la opresión, sino de algo nuevo: con la exclusión queda afectada en su misma raíz la pertenencia a la sociedad en la que se vive, pues ya no se está en ella abajo, en la periferia, o sin poder, sino que se está fuera. Los excluidos no son explotados sino desechos, sobrante”.

Un sistema en el que solo cuenta lo que vale y solo vale lo que el mercado designa, es en principio un sistema bastante irracional, en el que la voluntad y la determinación colectivas quedan subordinadas a una forma específica de construcción social de poder como es el mercado.

Lo que no resulta tan evidente es qué y quién manda en ese “mercado” casi omnipotente. Y constatamos que la cosa va por barrios. En España, por ejemplo, el mercado considera casi automáticamente objetos descartables a todos los trabajadores con más de 45 años que pierden su empleo, algo que no resulta tan evidente en otros merca-

dos como el estadounidense o el canadiense, donde el mercado valora en alto grado la experiencia y el conocimiento acumulado en los trabajadores con una larga vida laboral.

Lo que hay que preguntarse entonces es por qué el mercado español y el mercado vasco no valoran el saber y el conocimiento de quienes acuden al mercado de trabajo con una oferta que aporta el añadido de una larga experiencia laboral acumulada. Porque, ahora mismo, hay 1,6 millones de personas con más de 45 años en España –y en Euskadi cerca de 50.000– que buscan un empleo, la gran mayoría de los cuales siente que la mayor dificultad para encontrar un empleo no estriba en sus conocimientos o sus cualidades físicas e intelectuales, sino en su edad. Contrario a lo que suele afirmarse en los discursos al uso, una parte sustancial de estos trabajadores tienen una alta capacidad laboral tanto en formación como en experiencia. Más de la cuarta parte de los titulados superiores en paro tiene más de 45 años y los titulados superiores representan el 17% de los parados de más de 45 años, frente a un 22% en el conjunto de la población parada. Trabajadores de alta capacidad que al mercado al parecer no le interesan, provocando un despilfarro de conocimientos y talento que significa como mínimo dejar de generar 40.000 millones de euros de valor añadido en España o 1.200 millones en Euskadi.

UN DISCURSO IDEOLÓGICO El argumento de la inadecuada formación de los trabajadores en paro como causa de su situación es un discurso fundamentalmente ideológico al que se aferran los poderes reales, el mercantil y el administrativo, para encubrir su propia responsabilidad en el asunto y para desactivar, mediante la culpabilización, a las víctimas del desempleo. El problema es que las empresas realmente existentes en nuestro entorno, tanto por sus estructuras de gestión y organización como por las actividades a las que se dedican –en Euskadi, junto a 10.500 empresas industriales con empleados hay 12.500 empresas de comercio minorista; los 5.000 bares con empleados son tantos como las empresas que se dedican a la educación y la sanidad; por las 170 empresas de I+D hay otros tantos campings...–, solo son capaces de absorber un porcentaje muy limitado de personal de alta cualificación. Así, apenas dos millones entre los 15,5 millones de empleados en el sector privado en el Estado tienen profesiones intelectuales, científicas y técnicas. Por el contrario, de los tres millones de ocupados en el

sector público, un 45% trabajan en empleos de alta cualificación científica y técnica.

En un entorno de empresas en el que predominan las que generan un escaso valor añadido y una escasa intensidad tecnológica, va a tener un papel determinante en la demanda de trabajadores las diferencias salariales entre jóvenes y mayores, valorando más los menores costes de aquellos que la mayor contribución potencial de estos.

Que la sociedad haya normalizado una situación en la que convive una enorme necesidad de servicios y conocimientos para mejorar la calidad de vida de las personas con unos trabajadores infrautilizados y que a su vez se ven sometidos a un estrés social muy fuerte y un declive sostenido de la calidad de vida, solo se explica por el dominio

de unas representaciones sociales en las que se permite dudar de casi todo, salvo el poder del mercado como determinante último en la asignación de los recursos.

MUCHO MÁS QUE POLÍTICAS ACTIVAS ¿Qué política se requiere entonces para lograr valorizar los conocimientos de los parados con amplia experiencia laboral? Sin duda, darles un empleo productivo para que su capacidad se traduzca en valor para la sociedad. Si el mercado es incapaz de resolver el problema, el sector público tiene una responsabilidad que por muy subsidiaria que se quiera plantear, exige una actuación mucho más directa y profunda de la que aplica con las mal llamadas políticas activas de empleo, poco más que políticas de formación permanente de escaso impacto laboral salvo para los encargados de impartir dicha formación.

Para absorber de forma productiva a los trabajadores mayores en paro, a corto plazo sería conveniente reservar un porcentaje de los nuevos empleos públicos a los trabajadores de más de 45 años. A medio plazo, un programa de fomento de la actividad y de empleo público orientado a satisfacer las necesidades sociales más urgentes, que van desde los cuidados personales hasta el desarrollo de nuevas actividades de producción de bienes y servicios intensivos en conocimiento, activaría sin duda la demanda de trabajo cualificado, pudiendo incluso llegar a agotar su oferta si se mostrase sostenido en el tiempo, requiriendo un nuevo impulso a la inversión en formación, ahora sí, basado en necesidades objetivas.

Las dificultades que pudiera comportar llevar adelante un programa de este tipo son más teóricas que reales, porque hasta ahora ningún gobierno de la Eurozona se ha atrevido a cuestionar el principio, establecido por no se sabe muy bien quién, de que el sector público debe ser un actor pasivo en el mercado de trabajo, limitado a la actividad normativa y formativa, y que ya habría alcanzado un límite simbólico, fijado por no se sabe muy bien qué criterio de optimización, en cuanto a su capacidad de crear empleo público.

Lo cierto es que los poderes públicos no crean nuevo empleo público no porque no puedan, sino porque no saben cómo hacerlo. Una carencia cultural cuya consecuencia es el drama vital de una enorme multitud que conforma el ejército de los parados descartados.

* Profesor de Economía Aplicada de la UPV/EHU

Ningún gobierno de la Eurozona ha cuestionado el principio, establecido por no se sabe muy bien quién, de que el sector público debe ser actor pasivo en el mercado de trabajo, limitado a la actividad normativa y formativa

ZURE PLAN
GUZTIEN
GUNEA

CENTRO COMERCIAL
ZUBIARTE
SUBIARTE

ZARA H&M
JACK & JONES VANS
TOMMY HILFINGER Pepe Jeans MANGO
McDonald's Burger King
Mr. Wok La Mafia CINEBA

INFORMAZIO GERTUO,
ZUBIARTEREN APP-EAN ETA
MEMEN. www.zubiarte.com