

Ustarroz, Pedro L.(1999): Mantener y crear empleos productivos en condiciones que permitan la efectiva inserción laboral de personas en riesgo de exclusión. Congreso Internacional "Nuevos conceptos en el trabajo protegido", Donosita: EHLABE.

I.- CONSECUENCIAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DERIVADAS DE LA PROFUNDA REESTRUCTURACIÓN DE LA PRODUCCIÓN.

En países industrializados, el crecimiento del paro es resultado no solo de coyunturas de estancamiento y recesión económica sino de la acelerada y profunda reestructuración de la producción. Reestructuración en cuyo origen está el desarrollo tecnológico que permite:

- sustituir trabajo por máquinas (afecta al empleo no cualificado)
- abaratamiento de los costes de transporte (sobre todo la información)
- desconcentrar los factores de producción

En otros tiempos, para lograr una relación adecuada de costes/calidad era preciso reunir con la mayor proximidad los distintos factores de producción: trabajo, capital, inmovilizado y los productos intermedios. "La fábrica", arquetipo de este modelo clásico de producción reunía "bajo un mismo techo" todos los factores, organizando allí toda la cadena de producción para así abaratar costes y poder administrar los procesos (anclaje territorial de los factores de producción).

Hoy, porque los factores inmateriales de producción pesan cada día más en los resultados y tales factores no precisan anclajes territoriales fijos sino que circulan con mucha holgura, velocidad ya larga distancia y, además, porque se han abaratado los costes de transporte se ha "descompuesto la cadena de producción", incrementándose la dispersión territorial de los factores y la subdivisión de los procesos de fabricación.

Las tecnologías de información y comunicación (TIC) permiten administrar y gestionar esa cadena descompuesta/descentralizada/dispersa en el territorio, incrementando las posibilidades y opciones de conseguir "localizaciones adecuadas" de la producción optimizando la relación calidad/costes de producción en cada lugar.

La "externalización" y "deslocalización" afecta particularmente y de manera más generalizada a las actividades y procesos que requieren baja cualificación de la mano de obra. Actividades de escaso valor añadido donde el coste de dicha mano de obra viene a ser el elemento decisivo que determina las opciones de su localización. En el "norte", en las "metrópolis", en las empresas "madre", se conservan y retienen las actividades y personal cualificado por su valor añadido y relevancia estratégica para las empresas y los países. A consecuencia de todo lo anterior:

- La producción hoy se organiza en RED, de manera cada vez más desconcentrada en el territorio
- Esto viene a modificar la distribución territorial y la composición sectorial del empleo.
- La componente de cualificación de las distintas actividades de producción y su ligazón con los costes laborales de la mano de obra correspondiente son el elemento que más determina esta modificación en la distribución territorial y composición sectorial del empleo.

De ello a su vez se derivan otras consecuencias:

- Crecen las diferencias retributivas entre la mano de obra cualificada y no cualificada dentro de los países desarrollados, ahondando la fractura y dualización de la sociedad.
- Para el personal no cualificado se incrementa el riesgo de pérdida de empleo o de agravamiento de su permanencia en el desempleo ya que sus puestos de trabajo bien desaparecen y se amortizan definitivamente o se externalizan y deslocalizan trasladándose a otros lugares (o creándose en otros lugares)
- Cuando el mercado de trabajo se dinamiza aparecen con más nitidez los efectos de la selectividad que practica el mercado de trabajo a la hora de ofrecer oportunidades e incorporar personas a los puestos.

En suma, cuando el ajuste equilibrado entre costes laborales y cualificación requerida, no se logra o encuentra dificultades en el interior de las empresas y países, la externalización y deslocalización hacen el ajuste externamente, trasladando en cada caso al desempleo (o haciendo permanecer largamente en el mismo) a la mano de obra que se considera menos rentable en función de las condiciones más o menos favorables de cada lugar.

Ustarroz, Pedro L.(1999): Mantener y crear empleos productivos en condiciones que permitan la efectiva inserción laboral de personas en riesgo de exclusión. Congreso Internacional "Nuevos conceptos en el trabajo protegido", Donosita: EHLABE.

INTERVENCIONES DE LA POLÍTICA DE EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO

- La Política de Empleo debe atender la protección del desempleo (políticas pasivas), fomentar la creación de actividad y empleo y favorecer el incremento de la ocupabilidad de los desempleados con más dificultades (políticas activas).
- El énfasis mayor o menor en unas u otras medidas depende en cada contexto de la gravedad de las distintas situaciones y de como se perciba la misma, de la disposición de los recursos para atender unas u otras necesidades y de la presión de la demanda social que las traslada.
- Desde la Cumbre de Luxemburgo, a partir de la apuesta por un "crecimiento sostenible", como premisa para garantizar la creación de empleo, las directivas comunitarias ponen el énfasis en impulsar intervenciones que permitan corregir efectos derivados de la selectividad que practica el mercado de trabajo. Selectividad que configura unos colectivos con una probabilidad de ocupación alta y otros con probabilidad escasa.
- En términos de mercado de trabajo hablar de ocupabilidad (mayor o menor) es hablar de probabilidad mayor o menor de inserción laboral. Sobre este particular hay que advertir:
 - Esta probabilidad la determina tanto el contexto de la oferta de oportunidades de empleo (externo a los individuos) como el contexto de los propios individuos que configuran la demanda de empleo.
 - Frecuentemente las formulaciones de las políticas activas de empleo ponen más acento en desarrollar acciones con los propios individuos con un relativo descuido a la hora de diseñar acciones sobre la propia oferta de empleo.
 - De los individuos se exige siempre una predisposición a la adaptabilidad profesional permanente a las competencias y requerimientos que plantea la oferta de puestos. De la oferta de empleo sin embargo no suele exigirse que tenga predisposición a adaptar determinadas condiciones para hacerla accesible a los individuos que tienen dificultades más o menos graves o más o menos permanentes para adaptarse a los requerimientos de aquella o a los criterios de selección que están instalados.
 - Basándose en determinados argumentos de racionalidad económica se presume que la oferta de empleo hay que admitirla en los términos en que se da, sin cabida a intervención alguna sobre la misma que permita modularla en condiciones más accesibles.
 - Se puede caer entonces en el riesgo de admitir y justificar socialmente la exclusión laboral de estos trabajadores con dificultades con el argumento de que 'los culpables de su situación son ellos por su falta de adaptación y consecuentemente por su escasa utilidad productiva'.
- Estas advertencias no deben llevarnos al extremo del "exceso sociologista " que presenta al parado como víctima inocente de una estructura culpable que se le impone fatalmente y lo reduce de manera trágica a la condición de pseudo-actor social, irresponsable de su destino, condenado a que sus ideas, motivaciones, actitudes, expectativas aspiraciones y estrategias no tengan eficacia personal y social relevantes.
- Hay que evitar este exceso pero también el contrario, "el exceso sicologista-individualista" que acaba proponiendo pseudo soluciones de corte individual, personal (la permanente adaptación incondicional) a problemas que son sociales, colectivos, objetivos, como si la estructura social de oportunidades no fuese un elemento notablemente condicionante y como si la capacidad de lo personal pudiera realizarse con independencia de la circunstancia socio laboral.
- Hay que reivindicar: la capacidad relativa de lo personal en el manejo y control de la propia circunstancia socio laboral; restituir el protagonismo iniciativa y responsabilidad del individuo para encontrar empleo cuando objetivamente lo haya; intervenir a la vez sobre la estructura de oportunidades para configurarla de tal manera que permita una mayor accesibilidad de los individuos y una selectividad menos excluyente de aquellos que revelan dificultades para la adaptación.