

4. POLÍTICAS DE EMPLEO

4. POLÍTICAS DE EMPLEO¹

Un primer aspecto de las estrategias empresariales para mejorar su competitividad es el que se refiere a la gestión de los recursos humanos. Los cambios registrados durante los últimos años en el sector industrial que nos ocupa van desde la introducción de innovaciones técnicas, o los requerimientos de nuevas ocupaciones, a los sistemas de la organización del trabajo o a las formas preferentes de contratación de trabajadores, lo que otorga a las políticas de empleo un papel central en la organización de la vida empresarial.

Modalidades de contratación

El problema enlaza naturalmente con el tema de las modalidades de contratación, pretendiendo el cuestionario un primer sondeo de las conductas practicadas al respecto.

En esta materia, las empresas asturianas siguen, en principio, pautas bastante comunes. Según los resultados de la Encuesta, dichas empresas recurren, en primer lugar (en un 68,3%) a los currículos que obran en su poder, y después a las empresas de trabajo temporal (53,9%) y a los centros de formación (53,2%); preferencia que expresan las firmas de los tres tamaños considerados, aunque en distintas proporciones, como puede verse en el cuadro nº 12. Cabe matizar que las empresas medianas (de 26 a 50 trabajadores) diversifican más sus métodos de contratación y utilizan en mayor medida que el resto las oficinas de empleo, los anuncios en prensa y los centros de formación.

¹ Actualmente, tanto en la literatura económica como en la práctica empresarial predomina la idea de que han de agotarse las vías posibles para incrementar la producción sin modificar las plantillas. Posición especialmente evidente en el sector estudiado, que en Asturias viene manteniendo un empleo más o menos estable en los últimos años pero que en algunas ramas se ve todavía aquejado de "restos" importantes de su antigua reconversión.

Cuadro nº 12
% de empresas que utiliza los siguientes medios para contratar
trabajadores (*) (Según tamaño)

	Menos de 25 trabajadores	De 26 a 50 trabajadores	De 51 y más trabajadores	TOTAL
Oficinas de empleo	42,2	58,6	47,2	51,0
Centros de formación	46,5	58,6	58,3	53,2
Empresas de trabajo temporal	45,2	41,3	41,6	53,9
Anuncios en prensa	56,1	65,5	58,3	47,4
Currículos en la empresa	67,1	65,5	72,2	68,3
Contactos personales	36,0	51,7	38,8	43,8

(*) Al tratarse de respuestas múltiples, los porcentajes no suman 100.

Precisamente, por lo que se refiere a los centros de formación, se pedía a los entrevistados que citasen (por su nombre) tres centros conocidos, habiéndose mencionado un buen número de ellos -lo que refleja conocimiento del entorno formativo por parte de quienes respondieron a la pregunta-, pero también una proporción apreciable (25%) de respuestas “ns/nc”, que hace de contrapeso de la información anterior.

Los centros de formación más citados fueron, con mucha diferencia, el Centro de Revillagigedo (al que citaron el 19,2% de las empresas), el Centro de Nuevas Tecnologías (citado por el 14,2%) y la Universidad Laboral (mencionado por el 12,2%), debiendo destacarse también, con más del 3%, la Fundación Masaveu, el centro Arsenio Toral y los Institutos de Formación Profesional o IES (en genérico). Por otra parte, conviene apuntar que una proporción muy alta de los entrevistados citan -aunque no se trate de “centros” propiamente dichos- los cursos impartidos por Femetal (que acapara un 14,2% de las respuestas), y, en menor medida, por Fade (5,7%). El cuadro A.31, recoge los centros mencionados, especificando el número de menciones obtenidas.

Retomando el tema de la contratación y para completar estas cuestiones, se planteó una pregunta dicotómica en los siguientes términos:

“Cuando necesita trabajadores, ¿cómo los selecciona?”

proponiendo dos posibles respuestas: “directamente” y “a través de una consultoría”.

Casi la mitad de los encuestados (48,9%) señaló la primera opción (“directamente”) siendo escasas (15,0%), en cambio, las correspondientes a la segunda y detectándose un porcentaje elevado (36,0%) de “no sabe/no contesta”.

La consideración de los datos en función del tamaño de los establecimientos no incide significativamente en los resultados. El ámbito de actuación empresarial no resulta, tampoco, especialmente relevante.

Dificultades para encontrar personal

Finalmente, un aspecto muy significativo para captar los desajustes del mercado de trabajo asturiano, se refiere a las dificultades para encontrar personal de diversas ocupaciones/oficios. En el cuestionario se formuló una pregunta “abierta” sobre este tema, que solicitaba:

“Cuando necesita personal, ¿qué tipo de profesional le cuesta más trabajo encontrar en el mercado laboral?”

Un 72,1% de las empresas estudiadas manifestaron enfrentarse a este tipo de problema dada la insuficiente oferta del mercado de trabajo asturiano. Las especialidades de la industria con mayores dificultades (considerando así las que sumaron un mayor número de menciones) fueron las siguientes:

Cuadro nº 13
Ocupaciones difíciles de encontrar en el mercado de trabajo

	<i>% de empresas que los mencionan</i>
Caldereros	13,5
Oficiales (de producción, eléctricos, mecánicos o polivalentes)	12,1
Soldadores	9,2
Torneros	7,8
Montadores	5,0
Fresadores	4,2

El listado completo de las respuestas obtenidas -que abarca 48 ocupaciones- se incluye en el Anexo que acompaña a este documento (cuadro nº A.32).

La problemática de falta de mano de obra preparada se sitúa en un contexto en que concurren múltiples factores: desde el progresivo trasvase de trabajadores industriales a otras actividades (construcción, servicios), o la pérdida de prestigio de los oficios de la industria entre los sectores jóvenes de población, como está sucediendo en las regiones de antigua industrialización, a la deficiencia de los sistemas educativos y, en concreto, el inadecuado planteamiento de los cursos de formación profesional.

El problema es especialmente grave para las empresas de menor tamaño, que suelen resultar menos atractivas (por tipo de contrato, niveles salariales, condiciones de trabajo, etc.) para las personas que se incorporan al mercado laboral.