

3

ANEXO: DIRECTRICES Y PROPUESTAS DE POLÍTICA ECONÓMICA LABORAL

INTRODUCCIÓN

No cabe duda la importancia que tiene la política laboral y su relación con la inmigración. La mayoría de los inmigrantes tiene una motivación laboral. En el Diagnóstico de Población e Inmigración en Canarias, elaborado por este Comité, hemos propuesto una interpretación del desarrollo de las relaciones entre crecimiento económico y población en edad de trabajar en las Islas Canarias que incluye las dos últimas décadas del pasado siglo y los primeros del presente.

Una exposición de los hechos puede ser presentada bajo la siguiente estructura narrativa:

- ① El crecimiento económico de las Islas Canarias en las dos últimas décadas ha tenido importantes fases de expansión: durante los años ochenta y desde 1993 hasta el año 2000. Especialmente intenso ha sido el crecimiento desde 1985 hasta 1988 y desde 1993 hasta 1998.
- ② Estas fases de crecimiento han impulsado la demanda de trabajo y la población ocupada. Es cierto que entre 1980 y 1985 se produjo una anomalía con respecto a la relación general entre crecimiento económico y empleo: mientras la economía se aceleraba en su crecimiento, se destruía empleo. Hecho este que se ha explicado por el importante proceso de cambio en el modelo de relaciones laborales iniciado entonces y por la reconversión de relevantes actividades económicas. De igual forma podemos considerar una anomalía el importante crecimiento del empleo, superior al crecimiento del PIB en la mayor parte de los años, en la última fase de expansión. También se ha ofrecido una explicación para este hecho: la consolidación de un modelo de relaciones laborales que hemos denominado de “asalarización temporal”.
- ③ La fase de moderado crecimiento, entre 1989 y 1993, debilitó la demanda de trabajo y la población ocupada.
- ④ Esta lectura del pasado indica que existe desde mitad de los años ochenta una intensa sincronía entre el crecimiento económico y el empleo. Lo que no excluye cortos desfases temporales en la reacción del empleo a los cambios del crecimiento económico, como es el caso de los últimos dos años.
- ⑤ Las expectativas de conseguir un empleo con un corto período de búsqueda, lo que implica también bajos costes de búsqueda para el parado, y los cambios radicales en el comportamiento de la mujer, especialmente las más jóvenes, respecto a la educación y el empleo, han hecho que la población activa se incremente en las fases de alto crecimiento. Los ritmos de crecimiento de la población activa están relacionados con el crecimiento económico, que opera como un hecho que determina el mayor o menor periodo de búsqueda de empleo.
- ⑥ Las tasas de paro han sido muy sensibles al crecimiento económico. De hecho, en la última fase de expansión, la tasa de paro ha caído desde el 28'3% hasta la media del Estado aproximadamente. La explicación es que el crecimiento económico permite crear mucho empleo cuando existe una fase de expansión y destruir empleo en igual medida cuando la tendencia del crecimiento cambia. Debe hacerse mención a la razón fundamental de esta alta sensibilidad de la tasa de paro respecto al crecimiento económico: el modelo de relaciones laborales de “asalarización temporal”.
- ⑦ La reducción del número de parados en la última fase de expansión, desde 1993, ha sido muy importante en volumen, pero también es sobresaliente la caída de la tasa de paro. Las dos variables explican gran parte del proceso de inmigración.
- ⑧ Cuando el crecimiento económico es tan intenso como lo ha sido en las Islas Canarias desde 1993, especialmente en algunas Islas, impulsa, como ya se ha dicho, la demanda de trabajo con tal intensidad que genera una escasez relativa de oferta de trabajo disponible, aunque la tasa de paro esté aún lejos del pleno empleo. Esa escasez relativa es la que hace crecer la inmigración.

- ⑨ Las características de la inmigración señalan cuáles son las variables que determinan la escasez relativa: las diferencias en el nivel educativo, la estructura de edades, mayor selectividad en la búsqueda de empleo (actividades en expansión), menor rigidez ante la segmentación, mayor disponibilidad de horas para el trabajo, mayor precisión espacial en la búsqueda de empleo.
- ⑩ De todo lo expuesto se deducen para el futuro inmediato algunas relaciones relevantes: el cambio de fase en el crecimiento económico que se produce desde el año 2000 en las Islas implica una moderación también en el ritmo de crecimiento del empleo, la población activa y la población en edad de trabajar. Esto es lo que podemos aprender del análisis del pasado. Incluso, pueden precisarse algunos comportamientos diferenciados, que se resumen en los siguientes puntos.
- ⑪ Tal hecho afectará relativamente menos a los flujos de entrada en la población activa de la mujer y a la inmigración procedente de Latinoamérica.
- ⑫ Los flujos de entrada de la mujer en la población activa se irán moderando, pero la aspiración compartida por la sociedad es que sean apoyados para conseguir tasas de actividad iguales a la de los hombres.
- ⑬ Es previsible un flujo constante y de largo plazo de la inmigración procedente de Latinoamérica, tanto como es previsible que la actual situación de dificultades económicas continúe.
- ⑭ Determinados hechos de orden político y económico pueden acelerar el crecimiento de la inmigración en el corto plazo, especialmente, la inmigración procedente de Venezuela.
- ⑮ También es previsible un flujo constante de menor intensidad de inmigrantes de África, que será tan intenso en el futuro próximo como continúe el cierre efectivo del Estrecho de Gibraltar y la preferencia del Gobierno de España por la inmigración latinoamericana.
- ⑯ La inmigración procedente de la actual Unión Europea, incluyendo el continente español y las Islas Baleares, moderará radicalmente su importancia, puesto que se ajusta a un patrón de conducta ligado a la coyuntura económica y tiene mayor movilidad geográfica.
- ⑰ En un futuro un poco más lejano, existe la incertidumbre relacionada con la ampliación de la Unión Europea y la integración de numerosas regiones con tasas de paro elevadas y grados de pobreza considerables.

Tomando estas relaciones como fundamento, pueden formularse objetivos, estrategias y políticas. Antes, sin embargo, debe elegirse el ámbito temporal de las actuaciones que se proponen. La pregunta es pues ¿cuál sería el ámbito temporal aconsejable, teniendo en cuenta otros ámbitos de la planificación regional ya decididos?

El primer criterio a tener en cuenta es el marco de la planificación regional de la Unión Europea. El actual periodo de planificación se desarrolla hasta el año 2006. Hasta entonces se producirá el proceso de ampliación de la Unión y la consecuente entrada de numerosos países con regiones con graves problemas de atraso económico.

El segundo criterio se refiere al marco de planificación del Plan Integral de Empleo de Canarias cuya vigencia concluye en el 2006.

El tercero tiene que ver con la primera fase de tres años diseñada por las Directrices Generales de Ordenación del Territorio y el Turismo. El crecimiento cero fijado por el Parlamento de Canarias para las licencias de construcción de nuevas plazas en establecimientos destinados a determinados hospedajes determina un cambio en el ritmo del proceso de crecimiento económico cuyas consecuencias se revisarán a la luz de los hechos que se hubieran producido. Por tanto, también este criterio apunta al año 2006.

En cuarto lugar, la actual tendencia de la economía de las Islas a moderar el crecimiento por razón de las expectativas generadas en el ámbito internacional y regional no parece que pueda cambiar de inmediato, de suerte que podemos pensar en un medio plazo suficiente para que se produzca una recuperación de la demanda en las economías europeas.

Por último, es muy posible que la negociación de los incentivos fiscales a la actividad económica contenidos en el Régimen Económico y Fiscal de Canarias, que en principio tiene períodos diferentes, pueda realizarse inmediatamente antes del año 2006.

Todas estas cuestiones apuntan a la existencia real de un período transitorio hasta el 2006, año en el que tendrá que estar debatida y apunto para ser ejecutada una política económica sobre nuevas bases. Bases que surgirán del análisis de los resultados de este período transitorio.

Por tanto, parece prudente construir un conjunto de propuestas de política laboral que, respetando el marco de planificación acordado, se orienten en el corto plazo, esto es, hasta el año 2006, a determinados objetivos relacionados con la población en edad de trabajar.

1. OBJETIVOS.

De acuerdo con la estructura narrativa propuesta, pueden definirse los siguientes objetivos:

1.1. Objetivo 1: Reducir la tasa de paro hasta situarla lo más cerca posible del pleno empleo

Cuantificación: Puede cuantificarse el pleno empleo en términos de paro friccional, esto es, la suma de los parados que buscan el primer empleo, los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, los despidos con sentencia en el ámbito judicial y las conciliaciones terminadas en despido. Esta tasa de paro no es un valor inmutable en el tiempo, fluctúa, como es obvio, con sus componentes. Tal medición anual de la evolución de la tasa de paro friccional, y la diferencia con la tasa de paro total, permite un ángulo certero de evaluación agregada de las políticas que se recomiendan.

Fuentes: Encuesta de Población Activa, INE.

1.2. Objetivo 2: Mejorar la calidad del empleo

Cuantificación: Se puede elaborar un indicador sintético simple que mida dos elementos característicos de la calidad del empleo: la temporalidad de los contratos y la contratación para empleos del segmento primario del mercado de trabajo. Tal Indicador sintético simple resultaría de la suma ponderada de los dos parciales:

$$I_A = E_I/E_T$$

siendo E_I los efectivos laborales con contrato por tiempo indefinido y E_T los efectivos laborales totales.

$$I_B = S_p/C$$

siendo S_p los ocupados existentes en el segmento primario del mercado de trabajo y C el total de ocupados.

Los índices parciales pueden ponderarse, de tal manera que se dé más peso al hecho de tener un contrato por tiempo indefinido que al hecho de estar contratado para una ocupación que teóricamente podría pertenecer al segmento primario. Así, el indicador sintético podría ser:

$$IS = 0'75. E_i/ET + 0'25. S_p/C$$

Fuente: OBECAN

2. ESTRATEGIAS

Antes de detallar las estrategias por objetivos es necesario que se establezcan algunos principios que recorren estas propuestas.

En primer lugar, afrontar objetivos complejos implica aceptar el hecho irrefutable en las sociedades modernas de que ni los gobiernos a través de la política económica, ni los sindicatos, ni los empresarios, actuando aisladamente pueden obtener resultados relevantes. En consecuencia, el principio que preside la propuesta que formalizamos es el de la concertación social. Tal concertación de las acciones tiene diferentes niveles de compromiso según los agentes que intervienen y la participación del gobierno autónomo.

En segundo lugar, el desarrollo de las propuestas exige un alto grado de madurez en los agentes sociales para cumplir los compromisos adquiridos.

Por último, debe ser entendido como un proceso de concertación que, en consecuencia, debe estar sometido a evaluación.

Estos principios deben ser entendidos como requisitos fundamentales. No es pues una mera declaración sin traducción aplicada.

2.1. Objetivo 1: Reducir la tasa de paro hasta situarla lo más cerca posible del pleno empleo

- Estrategia 1: “Mantener un diferencial de crecimiento del PIB “real” sobre el PIB “normal” suficiente y moderar el crecimiento de la población activa, elementos necesarios para reducir la tasa de paro cíclico y estructural”

Partiendo de la expresión ya conocida $U_{t+1} - U_t = -\beta (Y - Y^*)$ y teniendo en cuenta:

- que Y^* es igual al incremento de la población activa más el incremento de la productividad aparente del factor trabajo;
- que en los próximos años puede proponerse como un objetivo de Y el 2'5% de media, definido como un objetivo a conseguir bajo condiciones de menor crecimiento internacional, mayor incertidumbre y aplicación de las Directrices Generales de Ordenación del Territorio y el Turismo;

si se quiere reducir la tasa paro, la suma del crecimiento de la población activa más el de la productividad aparente del factor trabajo no puede superar esa cifra. Por ejemplo, si se establece el Y en el 2'5%

y se desea reducir la tasa de paro cada año en un 0'5%, siendo b el 0'78, y el crecimiento de la productividad aparente igual a cero, la población activa debe crecer el 1'8%.

En consecuencia, las Islas deben intentar moderar el ritmo de crecimiento de la población en edad de trabajar y de la población activa. Tal moderación se deriva del menor ritmo de crecimiento económico previsible en los próximos años. Gran parte del trabajo lo hará el simple funcionamiento del mercado. De hecho, ya lo está haciendo. Especialmente, el mercado operará a la baja sobre la inmigración de alta movilidad (españoles del continente dedicados a las actividades de construcción). Cuestión bien distinta es la que se refiere a la inmigración que no es sensible al ciclo económico de las Islas Canarias. Sobre esta parte de la inmigración deben actuar las políticas.

En sentido contrario al de la moderación de la población activa opera el objetivo respaldado socialmente de incrementar la tasa de actividad de las mujeres. Sin embargo, una eficaz inserción de la población inactiva de mujeres en la población activa puede tener efectos moderadores sobre la población en edad de trabajar, puesto que resta incentivos a la inmigración.

En el mismo sentido operan, aunque en menor medida, la inserción de los discapacitados.

- Estrategia 2: “Incrementar las opciones de empleo de la población en edad de trabajar existente en las Islas”

En coherencia con la Estrategia 1, moderar el crecimiento de la población activa implica incrementar las posibilidades de acceder a una vacante de empleo de la población activa existente en las Islas, de suerte que no sea necesario demandar masivamente de los mercados de trabajo externos. Nos permitimos resaltar el término “demandar masivamente” porque no se está proponiendo en absoluto cerrar el mercado de trabajo a los nativos. Cuestión ésta que merece una aclaración.

Debe tenerse en cuenta que cerrar el mercado de trabajo a la población activa nativa o con residencia ni es posible ni es conveniente. No es posible porque cuando la demanda de trabajo no encuentra oferta de trabajo con las condiciones del binomio “formación-experiencia” requeridas, resuelve el problema de una de las cuatro formas posibles siguientes:

- a) Rebaja los requerimientos de trabajo, si le es posible, y recurre al mercado interno de trabajo.
- b) Rebaja los requerimientos de trabajo, si le es posible, y recurre al mercado externo de trabajo.
- c) No rebaja los requerimientos de trabajo y recurre al mercado externo de trabajo.
- d) Abandona la actividad.

Cualquiera de las cuatro respuestas anteriores nos aleja de los objetivos propuestos.

No es conveniente porque:

- a) La rebaja en los requerimientos de trabajo tiene costes importantes para la calidad del empleo.
- b) La rebaja en los requerimientos de trabajo puede introducirnos en un círculo vicioso conocido como *low-skill, bad-job trap*. Tal trampa implica que una deficiente oferta de formación en los buscadores de empleo induce a las empresas a crear un número excesivo de vacantes de baja cualificación, y este

hecho hace que se reduzcan los incentivos que los trabajadores tienen para adquirir formación; así que los empresarios encuentran cada vez menos buscadores de empleo con una formación suficientemente alta; de esta forma se repite el círculo vicioso. La consecuencia es que la economía se especializa en actividades económicas de baja formación y bajos salarios.

Se puede expresar pues esta estrategia de dos formas: a) se trata de diseñar políticas que ayuden en la estrategia de aportar un cada vez más alto binomio de formación y experiencia a la población en edad de trabajar existente en las Islas Canarias; b) se trata de corregir en lo posible las condiciones no ventajosas que la población activa de las Islas presentan con respecto a la inmigración, según las siete características analizadas en la primera parte de este documento.

La orientación es pues ir ocupando las vacantes de empleo con la población en edad de trabajar existente en las Islas a través de la concurrencia abierta en la búsqueda de empleo. La concurrencia abierta implica optar a los empleos con la dotación de formación-experiencia, sin discriminación legalmente establecida por razón de residencia. Es pues un proceso abierto y sometido a concertación social, con altas dosis de realismo, porque sabemos que los flujos migratorios van a seguirse produciendo y es bueno que se produzcan.

Se ha afirmado en el párrafo anterior que se trata de un proceso a través del cual la población residente va ocupando los empleos vacantes. Tal concurrencia de la población residente en edad de trabajar puede realizarse a través de dos vías: compitiendo con salarios más bajos para cada nivel de formación-experiencia o a través de mayores niveles de formación y experiencia para cada empleo. Es evidente que la competencia vía salarios termina afectando negativamente al capital humano acumulado, por tanto, la única vía razonable es la segunda. Resulta además la vía coherente con la nueva estrategia de crecimiento propuesta en las Directrices de Ordenación del Territorio y el Turismo.

2.2. Objetivo 2: Mejorar la calidad del empleo

- Estrategia 3: “Consolidar mercados internos de trabajo en las empresas en las que la dimensión lo permite”

La extensión de las empresas de pequeña dimensión en las Islas y la escasez relativa de empresas grandes no es suficiente argumento para no proponerse el desarrollo de mercados internos de trabajo bien diseñados. Tales mercados internos de trabajo, expresión ésta utilizada ampliamente en el análisis económico desde los años cincuenta del pasado siglo, se fundamentan en la estabilidad de las relaciones laborales. La estabilidad implica contratos de trabajo más estables, capacidad de promoción basada en los méritos formativos y la experiencia acumulada y aprendizaje. Este es el tipo de empleo que la OIT denomina “empleo decente” para oponerlo al “empleo precario” que se ha extendido en el conjunto de la economía mundial en las últimas décadas.

En determinadas actividades económicas se ha ampliado el número de medianas y grandes empresas capaces de establecer y regular los mercados internos de trabajo. Un buen ejemplo es el número de hoteles de considerable dimensión que se han puesto en explotación en la década de los noventa o que están en proyecto.

- Estrategia 4: “Crear mercados externos-internos de trabajo en las actividades que tienen demanda estacional, demanda inestable de bienes y servicios o entre las ocupaciones con un alto nivel de rotación”

Probablemente la principal preocupación del discurso político de los últimos años ha sido el crecimiento de la inestabilidad en el empleo y consecuentemente la necesidad establecer nuevas estructuras que acrediten la formación y experiencia de los trabajadores. Desde el punto de vista de los trabajadores, el constante cambio en el empleo implica graves dificultades para la promoción. Los empresarios individuales tienen pocos incentivos para la inversión en capital humano porque los contratos son temporales. Así que la única forma de mejorar el capital humano existente en la región es a través de instituciones “multiempresas” que garanticen la formación y, al tiempo, la promoción.

- Estrategia 5: Erradicar las cuatro discriminaciones del mercado de trabajo: ocupacional, en el empleo, económica y en el acceso al capital humano

Uno de los problemas del crecimiento desordenado de la oferta de trabajo es el efecto desarticulador de las relaciones laborales. Muy especialmente cuando el crecimiento de la oferta genera mercado “negro”. De esta forma, a las discriminaciones tradicionales, como la de género, que no han podido erradicarse de las relaciones laborales, se suma la discriminación por el lugar de nacimiento. Al respecto debe señalarse que una de las cuestiones relevantes del análisis efectuado en este documento es que existe discriminación salarial en contra de los inmigrantes en las ocupaciones del segmento secundario, pero, y este es un rasgo diferencial de las relaciones laborales en las Islas Canarias, en contra de los nativos en el segmento primario. Los esfuerzos por perseguir las relaciones laborales informales es una pieza fundamental que afecta a la calidad en el empleo.

3. POLÍTICAS

3.1. Estrategia 1. Mantener un diferencial de crecimiento del PIB “real” sobre el PIB “normal” suficiente y moderar el crecimiento de la población activa, elementos necesarios para reducir la tasa de paro cíclico y estructural

- Política 1: Incrementar el paso de población inactiva a la población activa.

Se trata de incentivar la búsqueda del primer empleo de determinados colectivos tradicionalmente alejados del mercado de trabajo. Las medidas de política laboral tienden a ocupar las vacantes de empleo que exigen un escaso nivel de formación inicial y experiencia con incorporaciones desde la población inactiva. Como es obvio, no se trata de una mera incorporación a la puerta de entrada de empleos del segmento secundario. Por el contrario, se trata de la incorporación a un circuito de promoción tal y como se expondrá en la política 7.

Para que se produzca tal incorporación deben corregirse los obstáculos que suponen costes superiores a los ingresos obtenidos con el empleo. Los elementos familiares en el caso de las mujeres y los obstáculos de infraestructura, pueden ser objeto de las políticas laborales.

- Política 2: Fortalecer las cadenas de movilidad geográfica.

El fortalecimiento de las cadenas de movilidad geográfica implica la orientación institucional de los flujos espontáneos. Se trata de ofrecer servicios de búsqueda de empleo públicos a costes inferiores y mayor grado de certidumbre que los que pueden obtenerse desde la acción puramente privada. No se trata de sustituir las cadenas espontáneas, sino de apoyarse en ellas para combatir las opciones no legales. En este sentido, la elección de países viene ya determinada por los flujos espontáneos existentes, así como los sectores de actividad y las ocupaciones, que en todo caso pueden reorientarse partiendo de la realidad.

3.2. Estrategia 2. Incrementar las opciones de empleo de la población en edad de trabajar existente en las Islas

- Política 3: Fortalecer el acceso a la formación de niveles postobligatorios.

Como se ha señalado en la primera parte de este documento, la presencia de trabajadores inmigrantes es más alta a medida que se incrementa el nivel de estudios (con la excepción de los “sin estudios” entre los extranjeros). También la inmigración es más selectiva en los grupos de edad, ocupaciones y actividades en expansión.

Por tanto, se trata de fortalecer, desde la política laboral, el acceso a la formación y la relación entre empresarios y buscadores de empleo.

Las políticas de incentivos a la ampliación del número de años en la educación postobligatoria es relevante en las Islas. Existe aún una escasez relativa de alumnos y titulados en educación postobligatoria en relación con el resto de España. Por ejemplo, los estudios realizados destacan como variables condicionantes del acceso a la educación superior la renta familiar y el nivel de estudios de los padres. Indica esto que los programas de incentivos al estudio actuales tienen un límite y que es necesario intentar nuevos tipos.

La relación entre empresarios y las personas que requieren o van a requerir un empleo puede fortalecerse en distintos momentos, sin que necesariamente las opciones sean sustitutivas, al contrario, parece conveniente que sean redundantes.

Un primer momento es el de la existencia de prácticas mientras se realizan los estudios reglados. Tales prácticas aspiran al conocimiento mutuo y la concreción de las enseñanzas adquiridas en el ámbito docente. Especialmente importante es este nivel en la educación superior.

- Política 4: Fortalecer la inserción laboral.

El segundo momento se refiere al periodo de búsqueda de empleo. Los procesos formativos orientados al empleo cierto son el instrumento más poderoso. Especialmente la formación para el empleo cierto en nuevas unidades empresariales puede ser un buen instrumento para el conocimiento mutuo de empresarios y parados. Para las unidades empresariales preexistentes, las acreditaciones comunes obtenidas en procesos de formación y las rotaciones organizadas pueden aportar niveles de inserción considerables.

El problema clave es la fortaleza de los compromisos empresariales y sindicales para la formación y la inserción. Los acuerdos sectoriales para la formación dirigida a futuras actividades en proceso previo al de explotación requieren de compromisos serios y rigurosos. Cuando los son, conducen a excelentes resultados. Los acuerdos para la formación dirigidos a nuevos hoteles o actividades comerciales en proceso pueden generar altos niveles de inserción.

Por otra parte, las actividades preexistentes pueden distinguir dos niveles: las de demanda estable e inestable. Para ambas clases pueden establecerse procesos formativos organizados.

La orientación es pues fortalecer los niveles de inserción ex ante mercado para reducir los comportamientos que se denominan “aventureros” en la búsqueda de empleo (por el lado de la oferta de trabajo) y trabajadores para ocupar las vacantes (por el lado de la demanda de trabajo).

3.3. Estrategia 3: Consolidar mercados internos de trabajo en las empresas en las que la dimensión lo permite

- Política 5: Fortalecer la formación continua

La próxima transferencia sobre formación continua a las comunidades autónomas propone nuevas posibilidades. Un elemento fundamental de la estabilidad en el empleo es la formación continua. La consolidación de planes de formación ligados a la promoción puede permitir incrementar la estabilidad y la reducción de los elementos más precarios del segmento secundario del mercado de trabajo.

- Política 6: Incorporar nuevos elementos a la negociación colectiva

Especialmente en materia de estabilidad en los contratos, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, formación permanente y desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales, igualdad de trato en el empleo.

3.4. Estrategia 4: Crear mercados externos-internos de trabajo en las actividades que tienen demanda estacional, demanda inestable de bienes y servicios o entre las ocupaciones con un alto nivel de rotación

- Política 7: Creación de vínculos estables de formación y experiencia laboral.

Existe la posibilidad cierta de organizar la rotación ente actividades productivas de forma que la rotación garantice el empleo durante gran parte del año. Especialmente en la agricultura se puede organizar la participación rotativa entre distintos cultivos. Es evidente que una política de este tipo exige atender a las necesidades familiares, muy particularmente en el caso de las mujeres. Tales actividades pueden combinarse con los procesos de formación en los periodos de inactividad.

3.5. Estrategia 5: Erradicar las cuatro discriminaciones del mercado de trabajo: ocupacional, en el empleo, económica y en el acceso al capital humano

- Política 8: Creación de un plan de inspección selectivo

Con independencia de los esfuerzos por recoger en la negociación colectiva medidas que atiendan a estos aspectos, desde el ámbito público parece necesario crear acciones específicas de inspección a través de un plan relacionado con la utilización de fuerza de trabajo inmigrante.

4. MEDIDAS

4.1. Política 1. Incrementar el paso de población inactiva a la población activa

- Medida 1: Programa de Inserción de la Mujer Inactiva en el Mercado de Trabajo

Características:

- Orientación: impulso de la emprendeduría y del trabajo asalariado. Se trata de incentivar la búsqueda de empleo entre las mujeres dedicadas a las labores del hogar, con objeto de incrementar la fuerza de trabajo disponible. El enfoque va destinado a los empleos en los que no se requiere una alta experiencia. La visión estratégica viene dada por la promoción posterior.
- Ámbito sectorial: el programa debe tener un carácter sectorial, especialmente en los sectores de mayor capacidad de creación de empleos vacantes, hospedaje y restauración, construcción, comercio, agricultura.
- Articulación del Plan: a través de acuerdos sectoriales entre empresarios, sindicatos y administración para la formación y el empleo cierto. Los convenios deben ser para cada empresa y gestionados por ellas.
- Incentivos: cursos de formación profesional para las vacantes de empleo que se van a producir en nuevos establecimientos, ayudas para la vivienda en el caso de traslado, guarderías, apoyo a las necesidades familiares.
- Consecuencias: en un primer momento supone el incremento de la tasa de paro friccional; en el largo plazo contribuyen a moderar la población activa por el lado de la inmigración.

- Medida 2: Programa de Inserción de los Jóvenes sin Primer Empleo

Características:

- Orientación: impulso de la emprendeduría y del trabajo asalariado. Se trata de incrementar la eficacia en la obtención del primer empleo y, por tanto, incrementar la disponibilidad de fuerza de trabajo. Especialmente se trata de ocupar los empleos que no requieren altos niveles de experiencia. La visión estratégica viene dada por la promoción posterior.
- Ámbito sectorial: el plan debe tener un carácter sectorial, especialmente en los sectores de mayor capacidad de creación de empleos vacantes, hospedaje y restauración, construcción, comercio, agricultura.

- Articulación del Programa: a través de acuerdos sectoriales entre empresarios, sindicatos y administración para la formación y el empleo cierto. Los convenios deben ser para cada empresa y gestionados por ellas.
- Incentivos: cursos de formación profesional para las vacantes de empleo que se van a producir en nuevos establecimientos, ayudas para la vivienda en el caso de traslado, guarderías, apoyo a las necesidades familiares.
- Consecuencias: en un primer momento supone el incremento de la tasa de paro friccional; en el largo plazo contribuyen a moderar el crecimiento de la población activa por el lado de la inmigración.

4.2. Política 2. Fortalecer las cadenas de movilidad geográfica

- Medida 3: Acuerdos Internacionales Específicos sobre Inmigración en Canarias

Características:

- Orientación: asalariados en el segmento secundario del mercado de trabajo.
- Ámbito sectorial: agricultura y construcción.
- Articulación del Programa: acuerdos con los principales países de inmigración y establecimiento de los cupos.
- Incentivos: empleo cierto.
- Consecuencias: se trata de que se ocupen los empleos para los que no existe fuerza de trabajo residente, por tanto, se modera la población activa por el lado de la inmigración.

4.3. Política 3. Fortalecer el acceso a la formación de niveles postobligatorios

- Medida 4: Becas para la igualdad de oportunidades

Características:

- Orientación: estudiantes que finalizan la enseñanza obligatoria y cuyas circunstancias económicas y sociales dificultan la continuidad en el sistema educativo.
- Ámbito sectorial: Centros públicos y privados de enseñanza.
- Articulación del programa: Decisión de la Consejería de Educación y acuerdos con los centros.
- Incentivos: Becas de estudio para los alumnos con déficit sociales y económicos respecto al acceso a la educación postobligatoria, informadas y orientadas por los centros educativos a quienes corresponde la iniciativa de la búsqueda de las personas receptoras de las becas.
- Consecuencia: a corto plazo, reducción de la tasa de paro friccional; en el largo plazo, contribuye a reducir la demanda de fuerza de trabajo inmigrante para empleos del segmento primario.

- Medida 5: Prácticas en empresas

Características:

- Orientación: alumnos de centros de educación superior.
- Ámbito sectorial: todas las actividades económicas y centros de educación superior.
- Articulación de la medida: convenios para la realización de prácticas en empresas, administración y centros de investigación de alumnos de educación superior.
- Incentivos: compensación económica a las empresas, ayudas de transporte para los alumnos y seguros.
- Consecuencias: mayor rapidez en la transición del sistema educativo al empleo, por tanto, menor tasa de paro friccional; a largo plazo, reducción de la demanda fuerza de trabajo inmigrante.

4.4. Política 4. Fortalecer la inserción laboral

- Medida 6: Programas de transición del paro al empleo

Características:

- Orientación: parados estructurales (más de un año en el desempleo) y despedidos, todos ellos de baja cualificación.
- Ámbito sectorial: todas las actividades económicas.
- Articulación de la medida: acuerdos sectoriales entre el Servicio Canario de Empleo y empresarios y sindicatos.
- Incentivos: subvención de formación específica, conexión con la política de vivienda, guarderías y ayudas a la familia.
- Consecuencia: menor tasa de paro estructural y reducción de la demanda de fuerza de trabajo inmigrante.

4.5. Política 5. Fortalecer la formación continua

- Medida 7: Transición del segmento secundario al primario del mercado de trabajo

Características:

- Orientación: trabajadores del segmento secundario que mediante la formación continua acceden a la promoción (contratos estables). Incluyendo a los trabajadores de empresas en régimen de subcontrata.
- Ámbito sectorial: todos los sectores de actividad.
- Articulación de la medida: acuerdos en el marco diseñado por las transferencias a las comunidades autónomas.
- Incentivos: los establecidos para la formación continua en el ámbito de las transferencias y el apoyo a la estabilidad de los contratos.
- Consecuencias: ocupar vacantes del segmento primario con trabajadores residentes; a largo plazo, menor demanda de fuerza de trabajo inmigrante para empleos del segmento primario.

4.6. Política 6. Incorporar nuevos elementos a la negociación colectiva

- Medida 8: Acuerdo de Concertación y Acuerdo Marco Regional para la Negociación Colectiva

Características:

- Orientación: acuerdo para integrar en los convenios colectivos con desarrollos concretos sobre el resto de las medidas propuestas en este documento. Compromisos de la administración, sindicatos y asociaciones patronales, por tanto, exige un marco previo de concertación social.
- Ámbito sectorial: todas las actividades económicas.
- Articulación de la medida: proceso de negociación colectiva articulada.
- Incentivos: incentivos correspondientes a las medidas.
- Consecuencias: articulación del conjunto de políticas contenidas en este documento.

4.7. Política 7. Creación de vínculos estables de formación y experiencia laboral

- Medida 9: Creación y Desarrollo del Instituto Canario de Cualificaciones

Características:

- Orientación: Todos los trabajadores y parados. Se trata del reconocimiento de la formación y experiencia que determina la acreditación y posibilita el acceso a la promoción.
- Ámbito sectorial: todas las actividades económicas.
- Articulación: Decisión del Gobierno de Canarias.
- Consecuencias: Garantizar la promoción de los trabajadores; reduce la demanda de fuerza de trabajo inmigrante.

Medida 10: Transición activa entre empleo-paro-formación-acreditación-empleo

- Características:

- Orientación: Trabajadores a los que se les termina el contrato temporal. Se trata de que los trabajadores temporales utilicen el tiempo de desempleo para obtener formación y acreditación que les permita un empleo mejor en el futuro. La orientación debe ser la del empleo cierto.
- Ámbito sectorial: todas las actividades económicas, especialmente las de alta rotación como agricultura, construcción, comercio.
- Articulación: en el ámbito del Servicio Canario de Empleo y del Instituto de Cualificaciones de Canarias. Convenio con empresas.
- Incentivos: individualizados por trabajadores y empresas.
- Consecuencias: garantizar la promoción de los trabajadores temporales residentes, reduce, por tanto, el paro cíclico; reduce la demanda de fuerza de trabajo inmigrante.

4.8. Política 8. Erradicación de los mercados informales de trabajo

- Medida 11: Plan de inspección selectivo sobre inmigración

Características:

- Orientación: Se trata de perseguir selectivamente el uso de fuerza de trabajo inmigrante en condiciones inferiores a las establecidas por el marco de regulación de las relaciones laborales.
- Ámbito sectorial: especialmente en agricultura, hostelería y construcción.
- Articulación: Gobierno de Canarias y servicio de inspección de trabajo.
- Consecuencia: garantizar la regulación de las relaciones laborales existente; la calidad del empleo; reduce la demanda de fuerza de trabajo inmigrante.