



Trabajo temporal: ¿solución permanente?

El mundo del empleo se encuentra ante el dilema del cambio del paradigma laboral y los nuevos trabajos. Denis Pennel, director de la CIETT, nos da su visión y por qué cree que el trabajo temporal es la solución.

Durante dos días en Buenos Aires se discutió el futuro del empleo en el XII Congreso Latinoamericano de Empresas de Servicios Eventuales, realizado en el Hotel Sheraton los días 26 y 27 de septiembre. Representantes institucionales latinoamericanos (CLETT&A), y argentinos (FAETT), además de empresarios, analistas de RRHH, profesionales, colmaron las instalaciones en ambas jornadas, que también fueron patrocinadas por **Prensa Económica**.

En ese marco, aprovechamos la presencia de la máxima autoridad mundial de las empresas de trabajo eventual, el francés Denis Pennel, director de la CIETT, la confederación mundial que las nuclea, para que nos explicara por qué cree que el trabajo temporal es una solución a pesar de todos los prejuicios que existen hacia esa modalidad.

LOGRAR EL BALANCE

“En principio ayuda a crear empleos, es un tipo de contrato más. Además en la actualidad la gente busca más autonomía y libertad de elección, incluyendo flexibilidad y un ambiente más colaborativo de trabajo. Nosotros somos el puente entre el antiguo empleo, y las necesidades modernas”, explica Pennel.

“Los niveles de regulación que existen en los países siempre nos afectan, sean demasiado laxos o nulos, como demasiado severos y restrictivos. Es una cuestión de balance. Hay que proteger a los trabajadores pero también darle libertad a la industria para que pueda trabajar. Por ejemplo en Rusia hicimos una queja

• • • • •
El “Fordismo” como el tipo dominante de organización del trabajo está desapareciendo y nuevas formas están surgiendo, como las organizaciones del conocimiento.

formal ante el Congreso (Duma) por la falta de regulaciones que existía para la actividad, y encontramos empresas que cobraban un porcentaje para conseguir trabajos. Esto es totalmente inaceptable”. “Argentina es la otra cara de la moneda. Existen demasiadas regulaciones, muchas de las cuales entorpecen o impiden el normal funcionamiento de las agencias de empleo. Estas regulaciones fueron tomadas 10 o 20 años atrás, por lo que están desfasadas del mundo laboral actual, que ha cambiado por completo, y necesitan adaptarse a estos tiempos. Una de las medidas que más me llamaron la atención fue la prohibición de tomar trabajadores temporales en el sector de la construcción o en el sector rural. La construcción es por definición, una actividad temporal. Con esta legislación se

FUTURO DEL TRABAJO

Para Denis Pennel, con las nuevas formas de trabajo, los intermediarios del mercado de empleo deberán jugar un exigente rol, “capaz de unir capacidades con vacaciones, personalidad del trabajador con cultura organizacional, y preocupaciones individuales con trabajo”.

“Lo que emergerá de esta realidad son organizaciones que le den a las personas una “actualización de por vida” en su carrera laboral: entrenamiento, conformación de red social, y construcción de reputación”.

Para el directivo, el nuevo panorama también implicará un nuevo enfoque desde la seguridad social y las jubilaciones, con portabilidad y transferibilidad de derechos, para acoplarse a la multiplicidad de trabajos y estatus laborales que habrán.

“En el futuro se necesitará una mayor diversidad de contratos y nuevos estatutos de empleo para incrementar la participación en el mercado laboral y asegurar su mejor funcionamiento.

El mundo del trabajo es hoy más volátil, complejo y diverso y va a requerir RRHH con soluciones a medida, acuerdos laborales independientes, e intermediarios del mercado laboral que deberán jugar un rol clave en facilitar la adaptación a estos cambios”.

favorece el empleo en negro, con el peligro que conlleva para el trabajador y para la empresa”.

“Además en Argentina las empresas de trabajo temporario sólo pueden ofrecer contratos temporales, estando impedidas de hacerlo con contratos permanentes u otro tipo de contratos, muy comunes en los países más desarrollados de Europa”.



La gente quiere más autonomía y libertad para elegir, incluyendo flexibilidad y un entorno de trabajo más colaborativo.



“La experiencia indica que en estos casos tiende a crecer el empleo en negro e ilegal.

“En Europa, sólo 1,6% de los trabajadores son empleados temporarios, por los que nos queda mucho terreno aún. En Argentina aún menos: el 0,4%, parecido a los demás países de la región. En Holanda, en cambio, son casi el 50%. Y no podemos acusarlos de subdesarrollados”

PREJUICIOS CONTRA EL EMPLEO TEMPORAL

“Existe un gran malentendido y muchos prejuicios sobre nuestra actividad. Mi objetivo es que se comprenda nuestro aporte al empleo en general y a los trabajadores. En Europa se comenzó a entender que los empleos que creamos no existirían de otra forma. También que funcionamos como el ingreso de la gente joven al mercado laboral, o que facilitamos las transiciones, trayendo más gente al mercado”.

“En Europa, donde los mercados están en crisis, con los niveles más altos de desempleo entre los jóvenes, ya no nos ven como parte del problema sino como parte de la solución. A las mujeres el tipo de trabajo part-time les abrió una gran oportunidad de poder realizarse tanto en el trabajo como en el hogar.

Las personas con capacidades diferentes también se han podido integrar a un empleo más relajado en horario, que de otra forma no podrían cumplir.”

“Lo fundamental es que no queremos reemplazar los contratos tradicionales y a largo plazo. Sólo queremos que la franja de población que pide cada vez más autonomía y flexibilidad horaria tenga un lugar en las empresas”.

EL NUEVO MODELO DE EMPLEO

“Las personas cada vez quieren ser más dueñas de su tiempo libre, trabajar con la tecnología desde sus casas, o encarar desafíos nuevos cada pocos años. El ideal de la época industrial, de un trabajo estable de 8 horas, los 5 días de la semana, para poder jubilarse después de 40 años en una misma empresa es obsoleto. Ya nadie quiere eso.

Las nuevas tecnologías, la globalización, las nuevas tendencias, están moldeando una revolución en el mundo del trabajo. Los jóvenes buscan que sus trabajos se ajusten a su vida diaria, y no al revés”.

“La realidad de los lugares de trabajo cambia también en forma vertiginosa, a medida que la gente se adapta al moderno mercado laboral”.

“El mercado de trabajo actual se guía por tendencias emergentes que están cambiando el clásico relacionamiento con el empleo. De-estandarización, individualismo e intermediación están convergiendo para crear una nueva realidad laboral”.

“La De-estandarización se manifiesta de varias maneras. En Europa, por ejemplo, hay un número creciente de nuevos trabajos que tienen nuevos tipos de contrato con el empleado. Bélgica, Francia e Italia tienen, cada uno, 30 diferentes formas de contrato laboral y en la Unión Europea los contratos de “final abierto” alcanzan al 40% de los trabajadores, incluyendo 33 millones de emprendedores”.

“El “Fordismo” como el tipo dominante de organización del trabajo está desapareciendo y nuevas formas están surgiendo, como las organizaciones del conocimiento.

La tendencia es a la dispersión de la fuerza de trabajo con el teletrabajo y las compañías en red, que son cada vez más. Una encuesta reciente demostró que el 25% de los empleados franceses trabajan a menudo en diversas locaciones. Nuevas

tecnologías significa que el trabajo es cada vez menos un lugar adonde ir, sino una tarea a realizar.

Existe un incremento en la flexibilidad del tiempo laboral ya que la gente busca cada vez más un balance vida-trabajo. En los últimos 15 años, el empleo part-time en Europa creció del 13% al 18% del total del empleo. En países más avanzados como Holanda, representa casi la mitad del mundo laboral (46%)”.

LOS JÓVENES Y EL EMPLEO

“El modelo de ciclo de vida del trabajo: estudio/trabajo/pensión, se ha terminado. Tanto los estudiantes como los pensionados trabajan. Otra tendencia creciente es el individualismo. Cada persona tiene muy diferentes expectativas sobre el trabajo dependiendo de la edad, por lo que la fuerza de trabajo jamás ha sido tan diversa en toda la historia. En la actualidad coexisten en una empresa los “baby boomers” junto a la generación X, Y y Z, todos con culturas muy distintas. La gente quiere más autonomía y libertad para elegir, incluyendo flexibilidad y un entorno de trabajo más colaborativo. Como consecuencia hay una creciente “personalización” del empleo y de las condiciones laborales.



El mundo del trabajo es hoy más volátil, complejo y diverso y va a requerir RRHH con soluciones a medida.



La entrada de un joven al mercado laboral actual se da en mitad de sus carreras bajo una extensa variedad de relaciones contractuales.

Las transiciones y la movilidad laboral son la llave del mercado laboral moderno donde las carreras profesionales ya no son seguras y lineales. La movilidad geográfica y ocupacional será esencial para combatir los cortes en el empleo y la brecha demográfica en Europa.

Importa menos qué tipo de contrato tiene el trabajador, que a dónde te conduce ese contrato. ●