

¿PRECARIEDAD? NO, GRACIAS

Posted on 16/07/2007 by Naider



Un reciente artículo de Eva Arrilucea en este mismo blog levantó un interesante debate sobre la precariedad laboral. Como el artículo inicial versaba sobre un magnífico ejemplo empresarial de innovación (el circo del sol), en algunos momentos del debate parece que se identificaba a las empresas innovadoras (por el mero hecho de serlo) con la precariedad laboral de sus empleados y es, precisamente, sobre esto lo que quisiera realizar algunos comentarios.

La precariedad es un concepto complejo y difícil de definir. Muchas veces se confunden las prácticas ilegales y delictivas, con otras que respetan la ley y que son completamente ajustadas a derecho, pero que tienen como resultado una elevada temporalidad de los contratos, salarios que no se adecuan a la formación y expectativas de los trabajadores, discriminación real de los colectivos de jóvenes y mujeres, trato inadecuado de las personas y falta de expectativas en el puesto de trabajo. En definitiva, lo que socialmente se entiende como precariedad laboral.

De entrada adelanto que mi posición al respecto es clara: la innovación en la empresa tiene poco que ver con la precariedad laboral y si empresas innovadoras acometen prácticas que derivan en precariedad, esto tiene poco que ver con su faceta innovadora. Los costes y las condiciones laborales son un epígrafe muy relevante de la cuenta de explotación de muchas empresas y de ahí su empeño, y en algunos casos fijación enfermiza, en ajustarlos adecuadamente lo cual no deja de ser lógico en agentes que fundamentan su actuación en "la maximización del beneficio".

El coste, sin embargo, no es la única variable y, posiblemente no sea tampoco de las más relevantes en la política de recursos humanos de las empresas en general y, muy en particular, de las más innovadoras. Desde una perspectiva estratégica y una vez fijada la tecnología, la diferencia clave entre dos empresas que compiten en el mismo mercado no puede estar en los niveles salariales pagados ya que la cota mínima viene fijada por estándares (regulaciones, convenios colectivos, etc.) que se establecen fuera de la empresa y que todos deben acatar. Para diferenciarse en el capítulo de recursos humanos, las empresas tendrán que buscar sus ventajas competitivas claves \exists aquellas que marcan realmente la diferencia- en otras variables mucho más finas y más estratégicas como la cuidada selección de las personas, la motivación, la formación continuada y de calidad, el trabajo en equipo, la gestión de la diversidad, la alineación con la misión, valores y estrategia, etc. En estas sí que hay margen y posibilidades reales para construir posiciones ventajosas de mercado y para innovar.

Por ello, no caigamos en juicios excesivamente simplistas y carguemos por ello a las empresas con el estigma y la responsabilidad de la precariedad laboral, pues éstas lo que hacen es aplicar las normas, adecuándose al marco de juego socialmente aceptado. Ya que nos gusta buscar responsables, todos tenemos nuestra parte y entre todos tenemos que actuar, cambiando el marco regulatorio, buscando el ajustado y difícil equilibrio entre la liberalización del mercado de trabajo y el establecimiento de normas que garanticen unos estándares ética y socialmente aceptables para todos.

Seguramente viviremos con un cierto grado de precariedad laboral, pero sin duda está será menor a medida que tengamos un tejido empresarial más innovador. Apostemos decididamente por la innovación empresarial, luchemos por estar entre las regiones y países punteros en la sociedad del conocimiento, pues este es el mejor antídoto con el que contamos si realmente queremos ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y vital a las nuevas generaciones y escapar a la paradoja de la precariedad tipificada de manera ejemplar por los jóvenes mileuristas. Las personas altamente cualificadas, que trabajan a gusto y motivadas y que se encuentran cómodas e identificadas con el lugar en el que viven son la principal materia prima que buscan las empresas innovadoras.

Si alguien todavía identifica innovación con ajustar los costes más que nadie (y entre ellos los costes salariales) tiene una idea caduca, por supuesto de la innovación, pero también de la empresa moderna y competitiva que, por supuesto optimiza los costes, pero renueva su modelo de negocio, poniendo en valor la creatividad, las ideas que rompen esquemas, transforman los mercados existentes y abren nuevas posibilidades tanto en los sectores maduros, como en los más emergentes.

Por el contrario la empresa que piensa que lo nuevo tiene poco que ver con su negocio y que huye y desprecia la innovación no le quedará más remedio que ajustarse el cinturón y tensar las relaciones con sus trabajadores para rascar un excedente que disminuye a medida que crece su competencia y su incompetencia.

There are no comments yet.