

OPINIÓN

La movilidad geográfica en España: una asignatura pendiente

Alfonso Jiménez

Socio Director de PeopleMatters

Entendemos por movilidad el cambio del lugar de residencia de una persona de manera estable y cuya distancia supone un esfuerzo importante en las relaciones sociales, trabajo o vivienda.

Hoy es el trabajo la principal fuerza que genera movilidad. En otras épocas los movimientos demográficos de las poblaciones entre lugares de residencia, obedecían a razones bélicas, huidas de epidemias y enfermedades, etc. Aún hoy también hay razones de este tipo que inducen a los cambios de residencia. En la España de hoy convivimos con el fenómeno creciente de la inmigración caracterizada por personas procedentes de países menos desarrollados.

Sin embargo, si observamos las migraciones internas en España, nos encontramos con que la movilidad geográfica interna es todavía una asignatura pendiente que supone un obstáculo a la hora de casar la oferta y la demanda de empleo.

El mercado laboral español es tremendamente peculiar. A pesar de que en el conjunto seguimos teniendo una diferencia negativa entre la demanda de trabajadores por parte del sistema productivo y la población activa, se producen grandes diferencias entre segmentos de trabajadores en función de su cualificación, y también en función de las áreas geográficas. Mientras Navarra, Aragón y La Rioja tienen una tasa de paro de alrededor del 5%, comunidades como Andalucía (16,97%) y Extremadura (17,11%) cuentan con las tasas de paro más altas de España.

En España tener mayor movilidad sería tremendamente positivo, ya que reduciría el balance entre la oferta y la demanda del mercado. Si fuéramos capaces de que hubiera mayor movilidad interna, lograríamos reducir varios puntos la tasa de paro.

Moverse implica romper con los vínculos protectores de la persona y tener que aprender a generar nuevos vínculos. Si la movilidad es internacional, profundizar en un nuevo idioma, en una nueva cultura.

Tal es así, que hay empresas que valoran tremendamente el hecho de haber vivido durante la adolescencia en otros países y culturas por la impronta que eso genera en la conducta. Moverse, como viajar, es sano, abre la mente y rompe los moldes nacionalistas, localistas y parroquianos.

Cómo es nuestra movilidad

Un estudio reciente destaca el escaso interés y disponibilidad de los españoles por cambiar de lugar de residencia por motivos laborales. Sólo un 28% expresó su conformidad para cambiar de lugar de residencia por motivos laborales a nivel nacional, y tan sólo un 3% a nivel internacional.

La movilidad geográfica difiere por comunidades autónomas, sectores de actividad, edad y sexo. Las comunidades autónomas receptoras de trabajadores son Madrid y Cataluña, mientras

que Andalucía es la que más trabajadores exporta. Los sectores de actividad económica con las tasas de movilidad más altas son el de servicios, la construcción y la agricultura. Las tasa de movilidad son más altas en los varones y en el tramo de los 25 a los 34 años, que supone el 41% de los que cambian de residencia.

España sigue teniendo una tasa de movilidad geográfica bastante baja. En 1991 el porcentaje de personas que vivían fuera de su provincia era del 22,3% y en el 2001 tan sólo del 22,4%. En cambio, se aprecia un avance en la tasa de movilidad en un corto intervalo de tiempo, hasta el 28,4% en 2003.



Que dos tercios de la población viva en la misma provincia en la que nació significa que tenemos una de las tasas más bajas de movilidad del mundo.

Por qué la movilidad es baja en España

La movilidad forma parte de la cultura de los pueblos. En nuestro caso, la cultura, la importancia de la familia, y el propio arraigo geográfico nos han mantenido ajenos a posibles ofertas laborales fuera de nuestra área geográfica más próxima. Además, el sistema en encaje de oferta y demanda hasta ahora tampoco ha ayudado mucho, ya que las fuentes de información eran muy locales y nunca se hacían encajes entre comunidades.

La cultura, la importancia de la familia y el propio arraigo geográfico nos han mantenido ajenos a posibles ofertas laborales

Sin embargo, esa cultura se aprende. Hasta los 80 en España teníamos menos de treinta universidades, mientras nuestras tasas de natalidad decrecían, mostrábamos una gran capacidad estratégica, al incrementar la capacidad docente superior a más de 60. Antes muchos jóvenes se veían forzados a moverse de una ciudad a otra para estudiar. El papel de los colegios mayores fue fundamental y eso creaba una cultura de movilidad. El ejército obligatorio también incidía en el mismo hecho. Sin embargo, hoy el joven no tiene que moverse. En cualquier provincia puede estu-

diar, y lo más probable es que sólo conozca jóvenes de su misma provincia.

Instrumentos aislados que nos quedan son: las universidades y escuelas de negocio con vocación de atraer realmente a los mejores y que fuerzan movilidad para hacer un master o una carrera superior. Otro elemento interesante es el programa Erasmus que mueve a nivel europeo a parte del alumnado.

Iniciada la aventura laboral nos encontramos con otro problema añadido, en las familias confluyen cada vez más, no una, sino dos carreras profesionales, eufemismo de la necesidad de contar con dos sueldos. Por tanto, necesitamos facilitar la colocación del cónyuge en caso de movilidad de uno de los miembros. Además, nos encontramos dificultades adicionales como es el acceso al mercado de la vivienda.

No obstante, son los aspectos culturales los que más frenan la movilidad geográfica. Y entre ellos, además del arraigo, hay que destacar el desarrollo de idiomas locales a partir del desarrollo del Estado de las Autonomías. Todo ello dificulta aún más la movilidad, que sólo se realiza cuando el diferencial de rentas compensa el traslado de residencia.

De igual manera, no se puede obviar la responsabilidad que tienen las empresas de la escasa movilidad geográfica en España. Hasta hace poco las empresas no se preocupaban de otorgar ningún tipo de incentivo para promover la movilidad geográfica, ni de sus propios empleados, ni a la hora de reclutar talento que requería desplazarse. Las políticas de movilidad eran incómodas de gestionar, además de que tenían siempre un sobrecoste para la empresa. En este sentido hay que destacar el papel que han jugado algunas firmas de servicios profesionales en el movimiento de sus equipos, así como el papel de la banca en este sentido. En el resto de los casos las políticas de movilidad sólo se producen en niveles directivos.

Qué podemos hacer para incrementar nuestra movilidad

En primer lugar, para lograr un incremento de la movilidad geográfica, hace falta un cambio de mentalidad que suponga concebir la movilidad como una oportunidad. Para esto es necesario que se aúnen los esfuerzos de la Administración y de las empresas.

Si a través de esfuerzos realizados por parte de ambos logramos un cambio de mentalidad que incremente la movilidad habremos conseguido dotar de mayor flexibilidad al mercado laboral. Se fomentaría así un cruce más eficaz de la oferta y demanda de trabajo, otorgando mayor libertad de elección a empresarios y trabajadores. Para los empleados, la movilidad geográfica supone dotarse de mayor empleabilidad de cara a su futuro profesional. La movilidad no es un fin en sí misma y sería un error considerarla como tal, sino que se debe entender como un medio para incrementar el bienestar social y el crecimiento económico de un país.