

La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro

Sara de la Rica

Universidad del País Vasco

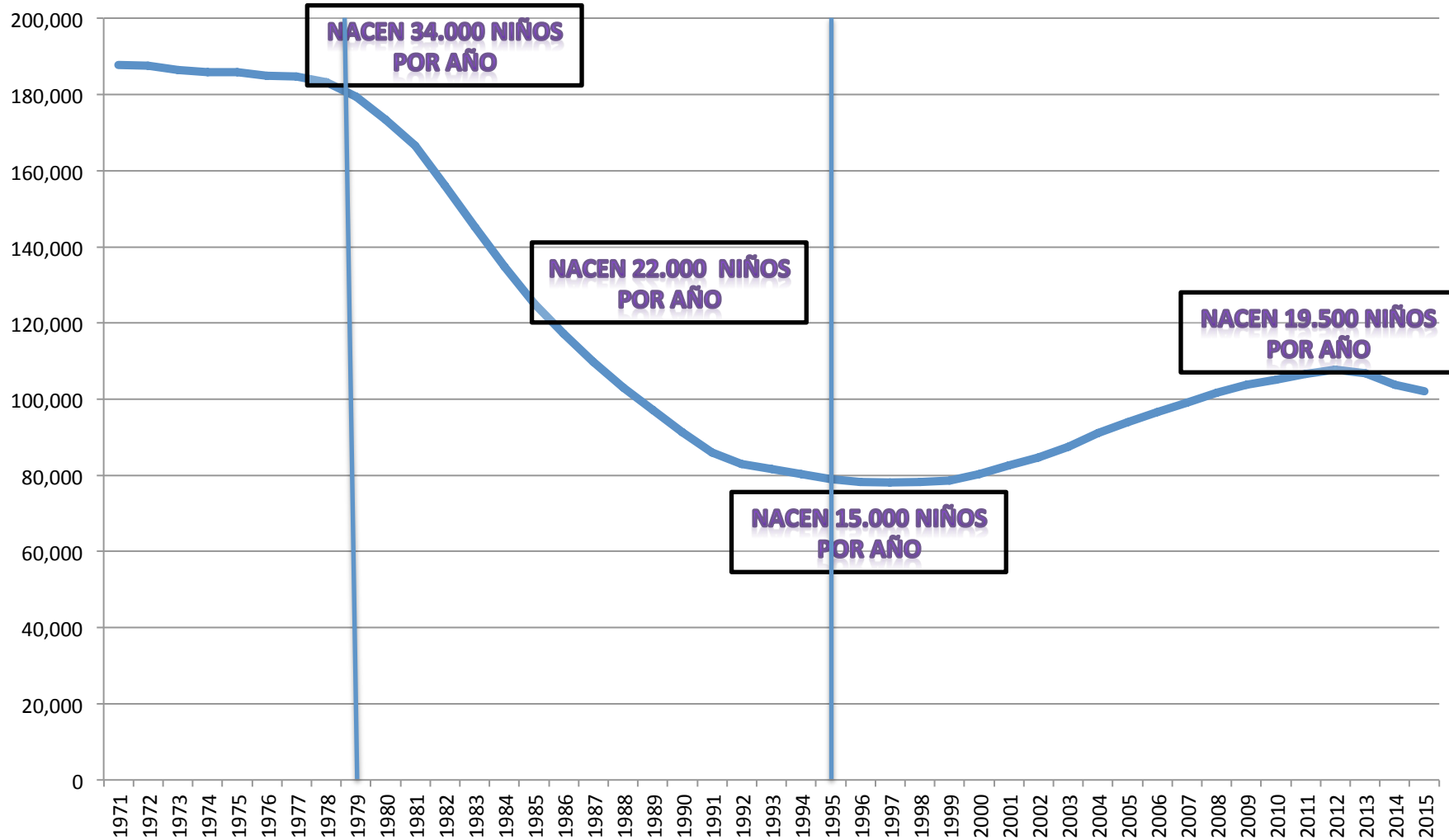
8 de Abril de 2016

*Ponencia presentada para la Jornada “Empleo Juvenil y Experiencias de Futuro”
organizada por el Parlamento Europeo, el Instituto de Demócratas Europeos (IED), Fundación
Novia Salcedo y Sabino Arana Fundazioa*

La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro

- Índice:
 - ✓ El Envejecimiento en Euskadi
 - ✓ El Envejecimiento + la Crisis – Cambios en el mercado laboral: 2007-2015
 - ✓ Cambios en el Empleo: La Polarización del Empleo y sus consecuencias
 - ✓ ¿Cómo reaccionar para ofrecer un futuro prometedor a la juventud?

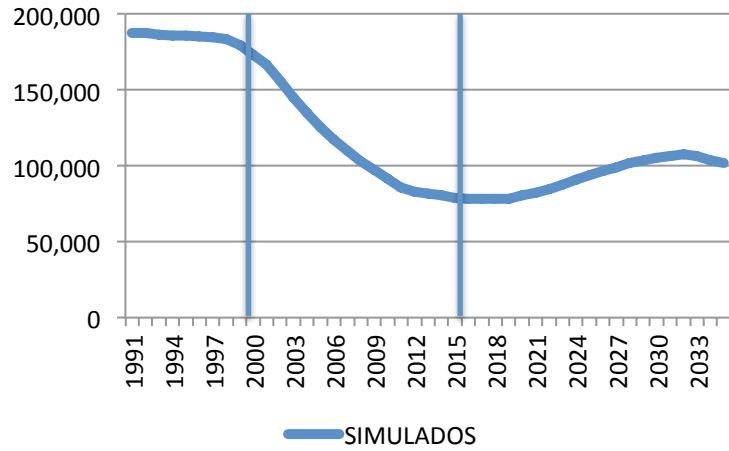
Evolución de las personas entre 0 y 4 años - Euskadi



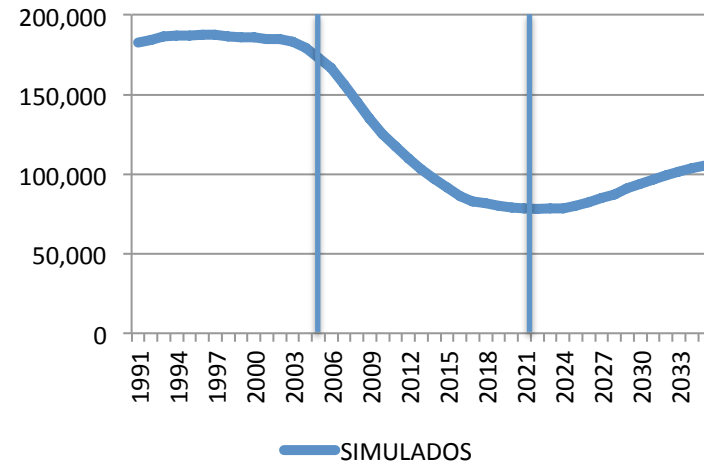
La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro

Envejecimiento -

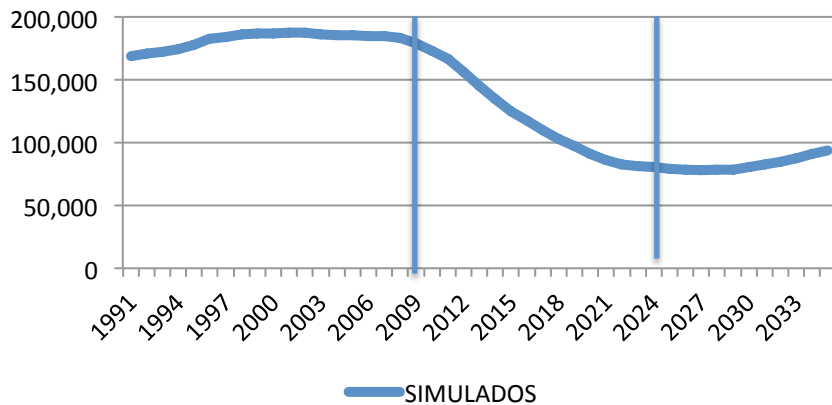
20 a 24 años



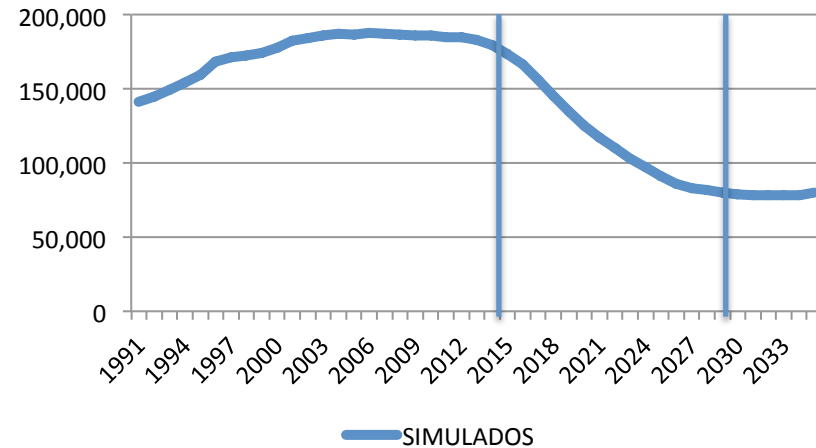
25 a 29 años



30 a 34 años



35 a 39 años



La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro
Envejecimiento -

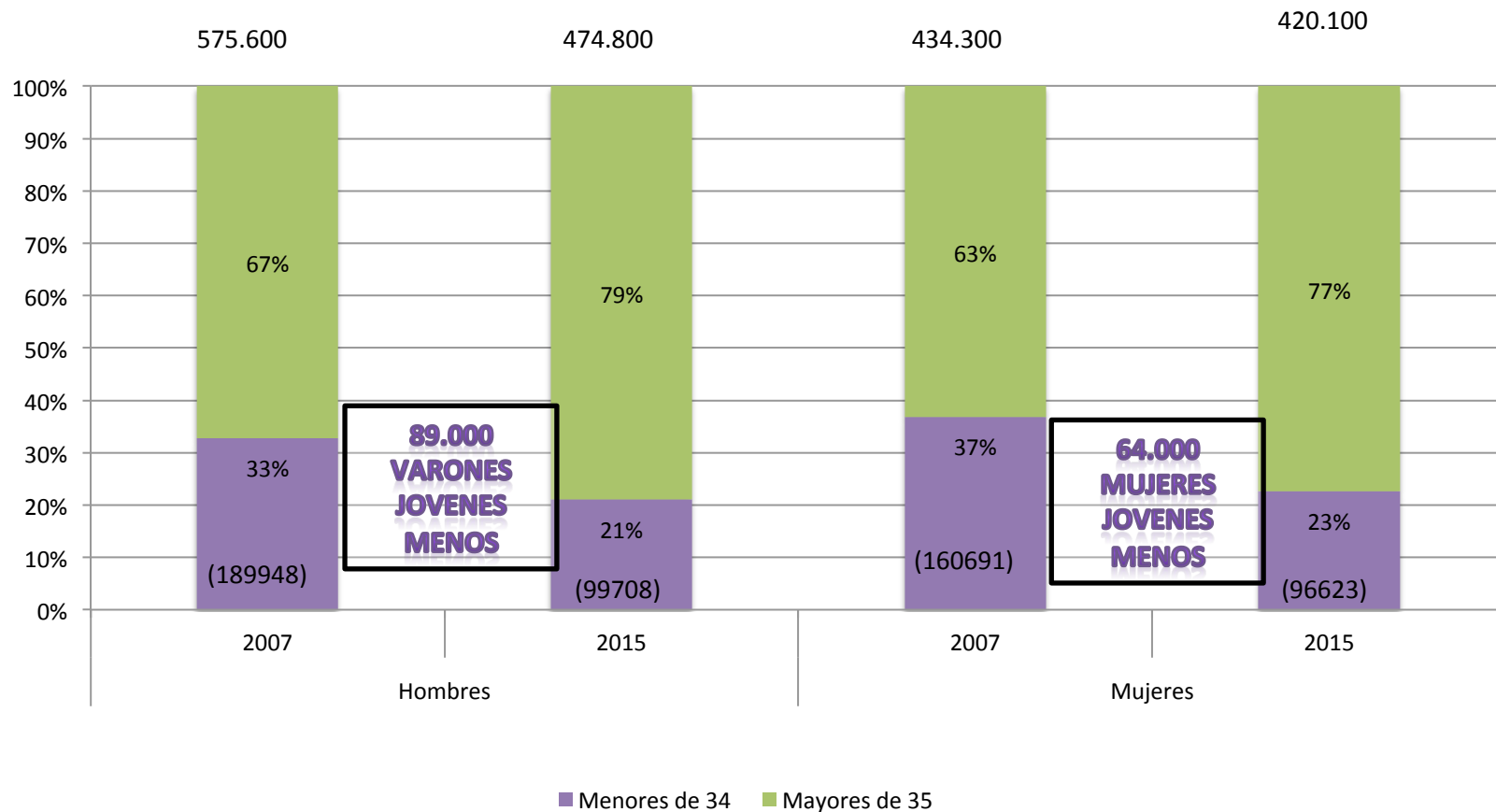
Evolución de la Población 16-34 años en Euskadi: 2007 frente a 2015

	2007	2015	Cambio
Hombres	270.500	192.700	-77.800 (28%)
Mujeres	254.200	191.500	-62.700 (24,6%)

La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro
Envejecimiento + Crisis -

- Cambios en la **Población Ocupada** por Edad:

Distribución de Personas Ocupadas por edad: Euskadi (2007 vs 2015)

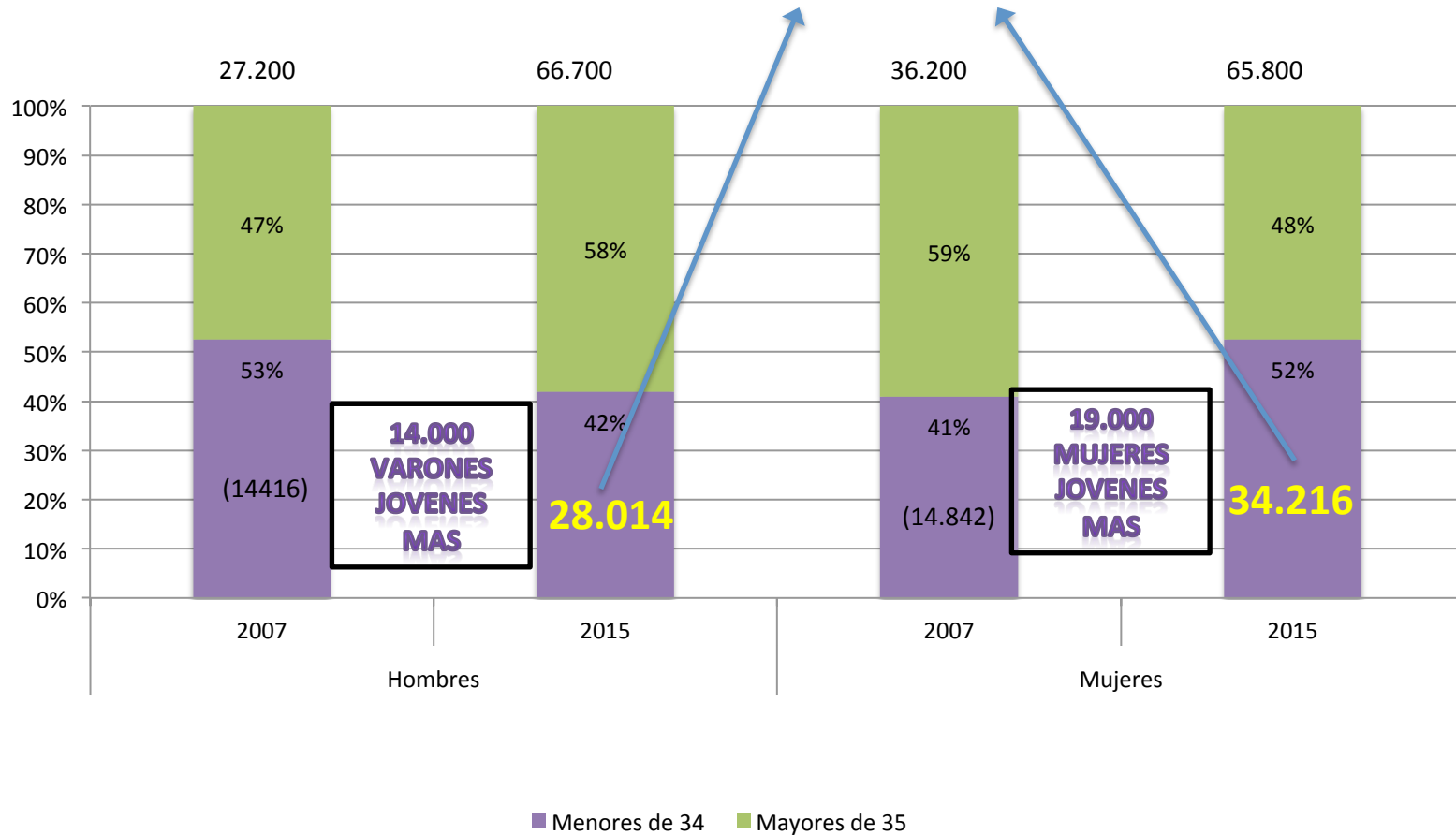


La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro
Envejecimiento + Crisis -

- Cambios en la **Población Parada** por Edad:

Distribución de las Personas Paradas por edad: Euskadi (2007 vs 2015)

62.000 PERSONAS PARADAS MENORES DE 35 AÑOS EN 2015!!



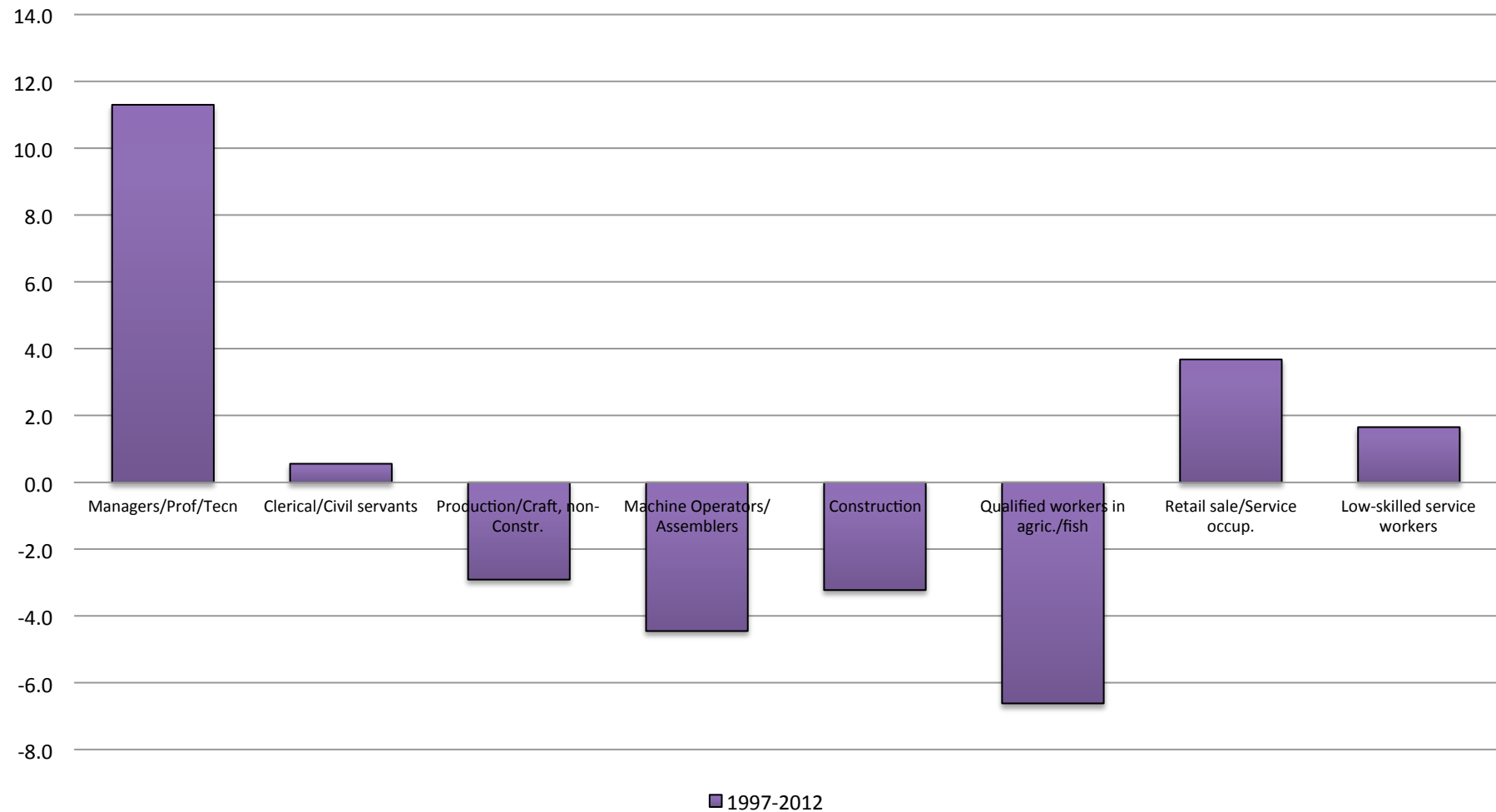
El fenómeno de la Polarización del Empleo

- **Disminución** relativa de los empleos con contenidos más codificables (rutinarios), sustitutivos de la digitalización – empleos en declive.
- **Aumento** relativo de:
 1. Empleos con contenidos más cognitivos y/o interpersonales (directamente complementarios a la digitalización) – empleos emergentes cualificados.
 2. Empleos (servicios) poco cualificados pero no sustituibles por el cambio tecnológico ni por la globalización – empleos emergentes poco cualificados

La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro
El Futuro del Empleo

Evidencia de Polarización del Empleo - España

Cambios en la Distribución del Empleo (Sector Privado) por Ocupación



¿ A quien afecta más la polarización del empleo?

(Anguel, De la Rica y Lacuesta – SERIEs 2014)

A los trabajadores mayores de 40-45 años:

Poca movilidad en estos trabajadores de los trabajos que están más en declive (sustitutivos de los avances tecnológicos) a aquellos empleos más emergentes, incluso a los emergentes poco cualificados.

Jóvenes (menores 30):

Bastante movilidad de los empleos en declive hacia los emergentes, sobre todo hacia los que contienen tareas más cognitivas. Algunos jóvenes poco cualificados parecen moverse hacia empleos poco cualificados del sector servicios.

Consecuencia MUY Relevante de la Polarización:

- Genera DESIGUALDADES:

- Los empleos emergentes de la cola alta de la distribución salarial tendrán buenas condiciones (escasos y se compite por ellos), mientras que:
- Los de la cola baja de la distribución (poco cualificados) se pueblan de muchos trabajadores que compiten por salarios bajos y mucha flexibilidad y precariedad laboral.

La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro
Cómo Afrontar este futuro para La Juventud

Retos que hay que abordar ante estas realidades para la Juventud Vasca:

1. A Corto Plazo: Conseguir que el Mercado Laboral ABSORBA el importante aumento de parados (jóvenes y mayores)
2. Ante el descenso demográfico, es preciso contar con el máximo número de efectivos activos posibles.
3. Ante el Fenómeno de Polarización: Preparar a la juventud para los mercados laborales del futuro.

La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro
Cómo Afrontar este futuro para La Juventud

1. Para que el **Mercado Laboral ABSORBA** a los jóvenes que han perdido su trabajo en la crisis las instituciones (públicas y privadas) deben abordar:

Políticas de Activación para la Juventud Parada:

Diagnóstico individualizado a cada joven parado/a e itinerario a seguir:

- *Orientación y facilitación de información sobre ofertas de empleo y/o tránsito hacia el emprendimiento.*
- *Formación complementaria o adecuación de conocimientos:*
 - *Conscientes del fenómeno de Polarización (dirigir hacia empleos emergentes, no en declive).*
 - *Fundamental papel el de la FP, potenciando claramente la FP Dual*

**Crucial: Contacto directo y actualizado de las instituciones
con las necesidades de las empresas para diseñar itinerarios eficaces.**

La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro
Cómo Afrontar este futuro para La Juventud

2. **Ante el Envejecimiento** (A medio plazo):

a. Conseguir que las **Mujeres NO abandonen** el Mercado laboral a partir de los 30 años (Brecha actual: 10-15% en participación laboral)

- *Implantar Jornadas Continuas en los sectores donde sea posible.*
- *Eliminar la cultura del presencialismo en el trabajo y avanzar hacia la consecución de objetivos - Flexibilidad.*
- *Avanzar SOCIALMENTE hacia una mayor corresponsabilidad (TIEMPO) de los varones jóvenes en la crianza de hijos.*

b. **Facilitar la natalidad:**

- *Contratos Estables a la Juventud para que puedan emanciparse antes y poder plantearse tener hijos a partir de los 25 años (8 de cada 10 <30 años viven con padres).*

c. **Atraer mano de obra** proveniente de otros lugares:

- *Buenas condiciones laborales (costoso).*

La Juventud en Euskadi: Situación Presente y Retos de Futuro
Cómo Afrontar este futuro para La Juventud

3. Ante los RETOS de Empleo del Futuro:

FASE 1: Generar Jóvenes con **Talento** (a los 22 años):

- *Que el sistema educativo (obligatorio y superior) sea capaz de desarrollar jóvenes bien formados, atrevidos, innovadores, con ganas de aportar y aprender.*
- *Adquisición de nuevas competencias: Autonomía, trabajo en equipo, capacidad de síntesis, disciplina, IDIOMAS (inglés), adaptabilidad a otros entorno.*
- *Formación dirigidos hacia empleos del futuro – Tareas NO codificables.*

FASE 2: A partir de su entrada en el Mercado Laboral:

- *Las empresas TIENEN que apostar por ellos, formarles, adaptarles, creer en ellos, hacerles partícipes de la empresa. Y ofrecerles buenas condiciones laborales a quienes lo demuestren (**win-win**). Empresas Más transversales.*

FASE 3: Aprendizaje y adaptación a lo largo de la vida

GRACIAS POR SU ATENCIÓN